

**UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR
FACULTAD DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

***“Identificación de los niveles de inclusión laboral del personal con discapacidad en la Escuela
Politécnica del Ejército ESPE, Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNTEP., y el
Ballet Ecuatoriano de cámara ubicadas en la ciudad de Quito”***

Informe Final del Trabajo de Grado Académico, previo a la obtención del Título de Psicóloga Industrial

Autora: Sheyva Carolina Reyes Luzuriaga
Tutor: Dr. Jorge Wilfrido Herrán Peñafiel

Quito - 2011

AGRADECIMIENTO

A. Primero y muy importante agradezco a **Dios**, por haberme dado la vida y a personas tan Importantes en ella y sobre todo la capacidad de decisión.

Agradezco a **mi madre** por haberme enseñado la importancia del estudio.

A mis queridos **compañeros y amigos** con los cuales compartí 5 años de mi vida y a los cuales llevare siempre en mi corazón.

*A la Gloriosa **Universidad** Central del Ecuador por haberme abierto Las Puertas y haberme Permitido Culminar esta etapa Importante de mi vida*

*Y por ultimo y no menos importante agradezco **a mi tutor** por haberme guiado para poder culminar este trabajo.*

DEDICATORIA

*Este trabajo nació de la idea de un querido y respetado profesor de la facultad
Y está dedicado a las próximas generaciones que tienen el
Trabajo de continuar con el mismo,
Con la perseverancia que caracteriza a los estudiantes de la Facultad de
Ciencias Psicológicas
Chicos suerte es un trabajo fuerte pero al final valdrá la pena todo el esfuerzo.*

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

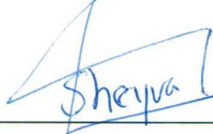
Quito, 28 de octubre del 2013

Yo **Reyes Luzuriaga Sheyva Carolina**, autora de la investigación, con cédula de ciudadanía no **172151325-5**, libre y voluntariamente DECLARO, que el presente Trabajo de Investigación titulado:

“Identificación de los niveles de inclusión laboral del personal con discapacidad en la Escuela Politécnica del Ejército ESPE, Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNTEP., y el Ballet Ecuatoriano de cámara ubicadas en la ciudad de Quito”

Es de mi autoría, original y no constituye plagio o copia alguna, constituyéndose en documento único, como mandan los principios de la investigación científica, de ser comprobado lo contrario me someto a las disposiciones legales pertinentes.

Atentamente,

f 

Sheyva Carolina Reyes Luzuriaga
Estudiante Egresada
CC 1721513255

AUTORIZACIÓN DE LA AUTORÍA INTELECTUAL

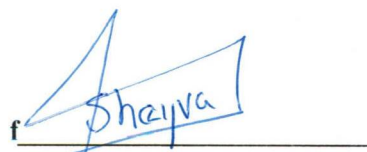
Yo, **Reyes Luzuriaga Sheyva Carolina** en calidad de autora del trabajo de investigación o tesis realizada sobre:

“Identificación de los niveles de inclusión laboral del personal con discapacidad en la Escuela Politécnica del Ejército ESPE, Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNTEP., y el Ballet Ecuatoriano de cámara ubicadas en la ciudad de Quito”

por la presente autorizo a la UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR, hacer uso de todos los contenidos que me pertenecen o parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación.

Los derechos que como autora me corresponden con excepción de la presente autorización, seguirán vigentes a mi favor de conformidad con lo establecido en los artículos 5, 6, 8, 19 y demás pertinentes de la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento.

Quito, 28 de octubre del 2013



Sheyva Carolina Reyes Luzuriaga
Estudiante Egresada
CC 1721513255

RESUMEN DOCUMENTAL

Identificación de los niveles de inclusión laboral del personal con discapacidad en la Escuela Politécnica del Ejército ESPE, Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT EP., y el Ballet Ecuatoriano de Cámara ubicadas en la ciudad de Quito. Trabajo de Investigación sobre Psicología Industrial, Gestión de Personal, específicamente Protección Social y Discapacidad. El objetivo es analizar cuáles son los niveles reales de inserción laboral de las personas con discapacidad en La Escuela Politécnica del Ejército ESPE, Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNTEP, y el Ballet Ecuatoriano de Cámara ubicadas en la ciudad de Quito; inducen a probar que el nivel de inserción laboral es bajo, que la mayoría presentan insatisfacción laboral porque no realizan las tareas para las cuales se prepararon o capacitaron y a determinar si las empresas investigadas realizan una inserción laboral efectiva de las personas con discapacidades o son contratadas únicamente por cumplir con la ley. Se fundamenta teóricamente con los conceptos de satisfacción laboral de orientación conductual de Idalberto Chiavenato que formula el principio de preparación, en el cual contempla la necesidad de “Seleccionar científicamente los trabajadores, prepararlos y entrenarlos para que produzcan más y mejor”; marco teórico tratado en tres capítulos: discapacidades, inserción laboral, satisfacción laboral. Investigación con diseño no experimental de tipo descriptiva se ha tratado con una muestra de 31 persona en el cargo, 8 jefes inmediatos y 3 jefes de Recursos Humanos; la recolección de información se realizó mediante la aplicación de un cuestionario estructurado para esta investigación y un cuestionario de satisfacción laboral estandarizado internacionalmente; la hipótesis principal planteada no se ha comprobado ya que de acuerdo a los resultados, los niveles de inserción laboral del personal con discapacidad es alto y también alta su satisfacción laboral; situación evidenciada en el buen ambiente laboral en que se desenvuelven, la adaptación satisfactoria a su puesto de trabajo, el alto nivel de compromiso con la empresa o institución y el elevado nivel de motivación laboral que presenta la población investigada

CATEGORÍAS TEMÁTICAS:

PRIMARIA: PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
CONDICIONES DE TRABAJO

SECUNDARIA: INCLUSIÓN LABORAL,
DISCAPACIDAD.
SATISFACCIÓN LABORAL

DESCRIPTORES:

INSERCIÓN LABORAL
SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO
SATISFACCIÓN LABORAL – CUESTIONARIO ESTRUCTURADO
CORPORACIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES CNTEP.
ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJERCITO ESPE
BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

DESCRIPTORES GEOGRÁFICOS:

SIERRA – PICHINCHA – QUITO

DOCUMENTARY SUMMARY

Identification of levels of labor inclusion of disabled staff at the Polytechnic School of the ESPE Army National Telecommunications Corporation CNT EP . , And Ecuadorian Chamber Ballet located in the city of Quito. Research Paper on Industrial Psychology , Personnel Management, specifically Social Protection and Disability. The aim esanalizar what the actual levels of employment of people with disabilities in the Army Polytechnic School ESPE , CNTEP National Telecommunications Corporation , and the Ecuadorian Chamber Ballet located in the city of Quito are ; induce prove that the level of employment is low, which filaments of job dissatisfaction that do not perform the tasks for which they are trained and prepared or determining whether the investigated companies make effective employment of people with disabilities or are hired solely to comply with the law. It is based teóricamenteon concepts of job satisfaction behavioral orientation Chiavenato that Idalberto formulates the principle of preparation, which includes the need to " Select scientifically workers , prepare them and train them to produce more and better"; theoretical framework treated in three chapters : disabilities, job placement , job satisfaction. Research with non- experimental descriptive design has been treated with a sample of 31 people in office , 8 immediate bosses and 3 heads of Human Resources, data collection was performed by applying a structured questionnaire for this research and a questionnaire job satisfaction standardized internationally , the main hypothesis has not already proven that according to the results , the levels of employment of staff with disabilities is high and high job satisfaction , evidenced by the good atmosphere work situation that is operate , successful adaptation to the workplace , the high level of commitment to the company or institution and the high level of work motivation presents the research population

THEMATIC CATEGORIES:

PRIMARY: INDUSTRIALPSYCHOLOGY
 WORKINGCONDITIONS

SECONDARY: INTELLIGENCE

DESCRIPTORS:

EMOTIONALINTELLIGENCE

JOB SATISFACTION

EMOTIONALINTELLIGENCE-STRUCTUREDQUESTIONNAIRE

SATISFACCIONLABORAL-STRUCTUREDQUESTIONNAIRE

MANAGEMENTOFREFINING-PETROECUADOR

GEOGRAPHICALDESCRIPTORS:

SIERRA-PICHINCHA - QUITO

TABLA DE CONTENIDOS

A. PRELIMINARES

Agradecimiento	ii
Dedicatoria	iii
Declaratoria de Originalidad	iv
Autorización de la Autoría Intelectual	v
Resumen documental	vi
Documentary summary	vii
Tabla de contenidos	viii
Tabla de cuadros	137
Tabla de gráficos.....	138
Tabla de ilustraciones.....	139

B. INFORME FINAL DEL TRABAJO DE GRADO ACADÉMICO

Introducción.....	1
Planteamiento del problema	1
Formulación y preguntas	1
Objetivos	2
General	2
Específicos.....	2
Justificación e importancia	2

MARCO REFERENCIAL 4

Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT EP.).....	4
Escuela Politécnica del Ejército (ESPE)	5
Ballet Ecuatoriano de Cámara	6

MARCO TEÓRICO 8

CAPITULO I..... 8

1. Discapacidad	8
1.1 Concepto.....	8
1.2 Tipos de discapacidad.....	9
1.3 Discapacidad sensorial auditiva	9
1.4 Discapacidad sensorial visual.....	10
1.5 Discapacidad intelectual	11
1.6 Discapacidad física	13

CAPITULO II..... 16

2. Inserción laboral.....	16
2.1 Normativa legal	16

CAPITULO III 29

3. Satisfacción laboral	29
3.1 Teorías de Proceso.....	29
3.2 Teoría de las expectativas	29
3.3 Teoría de la equidad.....	30
3.4 Teorías de contenido.....	30
3.5 Teoría Jerarquía de las necesidades de Maslow	30
3.6 Teoría Bifactorial de Herzberg.....	32
3.7 Teoría X-Y de McGregor.....	32

3.8	Teorías de las necesidades aprendidas de McClelland	33
3.9	Tipos de motivación laboral.....	34
3.10	Importancia de la satisfacción laboral.....	34
MARCO METODOLÓGICO		37
	Hipótesis.....	37
	Definición conceptual.....	37
	Definición operacional	37
	Matriz de Variables	38
	Tipo de investigación	40
	Diseño de la investigación.....	40
	Población y muestra	40
	Técnicas e instrumentos	40
	Técnicas.....	40
	Instrumentos	40
	Fases de la investigación	40
	Análisis de validez y confiabilidad de los instrumentos.....	41
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN		42
	Presentación (tablas y gráficos)	42
	Análisis y discusión de resultados	98
	Comprobación de hipótesis.....	98
	Hipótesis 1	98
	Hipótesis 2	99
	Hipótesis 3	100
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		101
	Conclusiones.....	101
	Conclusiones de acuerdo a información proporcionada por la persona en el cargo investigada .	101
	Conclusiones de acuerdo a información proporcionada por los jefes inmediatos.....	103
	Conclusiones de acuerdo a información proporcionada por los jefes de Recursos Humanos	104
	Recomendaciones	106
C. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		108
	Tangibles	108
	Virtuales	109
ANEXOS		110
	Anexo A. Plan de Investigación.....	110
	Anexo B. Glosario técnico	118
	Anexo C. Siglas y acrónimos.....	120
	Anexo D. Instrumentos	121

B. INFORME FINAL DEL TRABAJO DE GRADO ACADÉMICO

Introducción

Considerando que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de ser insertados laboralmente en igualdad de condiciones y oportunidades que cualquier otro ser humano el estado Ecuatoriano y los Estados parte de la Convención de Ginebra han adoptado medidas de acción y programas oportunos mediante varios artículos en los que amparan a los grupos de atención prioritaria (Personas con Discapacidad), para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración a la cotidianeidad, promoviendo la igualdad de oportunidades para desempeñar un rol equivalente al que ejercen las demás personas sin ningún tipo de barrera sea esta arquitectónica o ideológica por concepto de discriminación. Esto, en concordancia con el Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 – 2013 del Plan Nacional de Desarrollo.

Además existen estudios que demuestran que insertar laboralmente a personas con discapacidad eleva los niveles de productividad (hasta el 35% más) en relación al resto de empleados ya que estas personas pueden concentrarse de mejor manera.

“En el Ecuador el 12,40% corresponden a 1’608.334 personas presentan algún tipo de discapacidad, de las cuales el 39,79% tienen limitaciones graves por lo que requieren cuidados permanentes. De esta población 830.000 son mujeres y 778.334 son hombres.

La Organización Internacional Del Trabajo subraya que la forma más habitual de discriminación a las personas con discapacidad es negar oportunidades, tanto en el mercado de trabajo, como en la educación y en la formación profesional. Estas personas se encuentran en empleos precarios con bajos ingresos, no cualificados y de escasa importancia, o sin protección social de ningún tipo”. (Cifras del CONADIS 2005).

Planteamiento del problema

Formulación y preguntas

¿Cuáles son los niveles reales de inserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas de la ciudad de Quito?

¿Las empresas de la ciudad de Quito contratan a personas con discapacidades para cumplir con la ley o realizan una inserción laboral verdadera?

¿Las personas discapacitadas que trabajan en las empresas de la ciudad de Quito se sienten verdaderamente satisfechas en su lugar de trabajo?

¿Con que tipo de discapacidad prefieren al personal las empresas de la ciudad de Quito para la contratación?

Objetivos

General

- Analizar cuáles son los niveles reales de inserción laboral de las personas con discapacidad en La Escuela Politécnica del Ejercito ESPE, Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNTEP, y el Ballet Ecuatoriano de Cámara.

Específicos

- Determinar si la Escuela Politécnica del Ejercito ESPE, Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNTEP, y el Ballet Ecuatoriano de Cámara, realizan una inserción laboral efectiva de las personas con discapacidades o son contratadas por cumplir con la ley.
- Conocer si las personas con discapacidades que trabajan en la Escuela Politécnica del Ejercito ESPE, Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNTEP, y el Ballet Ecuatoriano de Cámara, se encuentran satisfechas laboralmente.
- Establecer con qué tipo de discapacidad prefiere al personal la Escuela Politécnica del Ejercito ESPE, Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNTEP, y el Ballet Ecuatoriano de Cámara para la contratación.
- Determinar si es que las personas discapacitadas realizan en las empresas actividades para las que se prepararon o capacitaron o realizan otro tipo de actividades.

Justificación e importancia

Dentro de los tratados internacionales, el estado Ecuatoriano como miembro de la Convención de Ginebra ha adoptado medidas y reglamentaciones que amparan a los grupos de atención prioritaria (personas con discapacidad) en igualdad de condiciones y oportunidades que las demás personas, partiendo de esta premisa es conocido que en la Constitución de la Republica existe un articulo en concordancia con el Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 – 2013 del Plan Nacional de Desarrollo el cual obliga a la contratación de personas con algún tipo de discapacidad tanto en Instituciones Públicas como en Empresas Privadas que poseen más de 25 trabajadores de manera proporcional hasta alcanzar el 4% de inserción laboral de estas personas.

La presente investigación pretende conocer hasta qué punto las personas con discapacidad se sienten realmente incluidos laboralmente en las empresas, qué niveles de satisfacción laboral presentan y si sus

capacidades están siendo bien aprovechadas o por el contrario, pueden realizar otras actividades y las empresas no aprovechan estas capacidades.

Con los antecedentes antes mencionados y considerando que cuento con los recursos necesarios para el levantamiento de esta investigación considero que si es factible y necesario poder contar con datos reales sobre el tema.

MARCO REFERENCIAL

Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNTEP.)

Para el desarrollo de este proyecto de investigación se realizó el levantamiento de la información en las siguientes instituciones:

Tabla A. Población Investigada

POBLACIÓN INVESTIGADA		
PÚBLICAS	I1	CORPORACIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES CNTEP.
	I2	ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO (ESPE)
MIXTA	EM1	BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L.

I1

ANTECEDENTES

Con la finalidad de brindar un mejor servicio a todos los ecuatorianos, y conectar a todo el país con redes de telecomunicaciones, nace, el 30 de octubre del 2008, la CORPORACIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES, CNTS.A, resultado de la fusión de las extintas Andinatel S.A. y Pacifictel S.A., sin embargo, luego de un poco más de un año, el día 4 de febrero del 2010, la CNT S.A., se convierte en empresa pública, y pasa a ser desde ese momento la CORPORACIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES CNTEP, empresa líder en el mercado de las telecomunicaciones del Ecuador. Desde marzo de 2010 se oficializó la fusión de la Corporación con la empresa de telefonía móvil ALEGRO, lo que permitirá potenciar la cartera de productos enfocando los esfuerzos empresariales en el empaquetamiento de servicios y en convergencia de tecnologías, en beneficio de la comunidad y de nuestros clientes.

VISIÓN

“Ser la empresa líder de telecomunicaciones del país, por la excelencia en su gestión, el valor agregado que ofrece a sus clientes y el servicio a la sociedad, que sea orgullo de los ecuatorianos”

MISIÓN

“Unimos a todos los ecuatorianos integrando nuestro país al mundo, mediante la provisión de soluciones de telecomunicaciones innovadoras, con talento humano comprometido y calidad de servicio de clase mundial”

POLÍTICAS EMPRESARIALES

- Trabajamos en equipo
- Actuamos con integridad
- Estamos comprometidos con el servicio
- Cumplimos con los objetivos empresariales

Somos socialmente responsables

Escuela Politécnica del Ejército (ESPE)

I2

ANTECEDENTES

La Escuela Politécnica del Ejército (ESPE) es una institución de educación superior, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, de derecho público, con domicilio en la ciudad de Quito y sede principal en la ciudad de Sangolquí; se rige por la Constitución Política de la República del Ecuador, la Ley de Educación Superior, su Ley Constitutiva Decreto N° 2029 publicado en el Registro Oficial N°487 del 20 de diciembre de 1977, otras leyes conexas, el Estatuto, los reglamentos internos expedidos de acuerdo con la ley y por normas emitidas por sus órganos de administración y autoridades. La Escuela Politécnica del Ejército está reconocida por el Sistema Nacional de Educación Superior.

VISIÓN

ESPE- 2016

Líder en la gestión del conocimiento y de la tecnología en el Sistema Nacional De Educación Superior, con prestigio Internacional y referente de práctica de valores éticos, cívicos y de servicio a la sociedad.

MISIÓN

Formar académicos, profesionales e investigadores de excelencia, creativos, humanistas, con capacidad de liderazgo, pensamiento crítico y alta conciencia ciudadana; generar, aplicar y difundir el conocimiento y, proporcionar e implementar alternativas de solución a los problemas del país, acordes con el plan Nacional de Desarrollo.

POLÍTICAS EMPRESARIALES

La Escuela Politécnica del Ejército conduce y desarrolla sus eventos y procesos mediante los siguientes principios:

- La Institución se debe fundamentalmente a la nación ecuatoriana; a ella orienta todo su esfuerzo contribuyendo a la solución de sus problemas mediante la formación profesional y técnica de los miembros de su población.
- Es una Institución abierta a todas las corrientes del pensamiento universal, sin proselitismo político ni religioso.
- La búsqueda permanente de la excelencia a través de la práctica de la cultura de la calidad en todos sus actos.
- La formación consciente, participativa y crítica con libertad académica y rigor científico, que comprenda y respete los derechos fundamentales del ser humano y de la comunidad.

Ballet Ecuatoriano de Cámara

EM1

ANTECEDENTES

El Ballet Ecuatoriano de Cámara (BEC), se comprometió entonces a volver cotidiano lo extraordinario, poniendo lo cosmopolita y universal al alcance de la mano que se extendía desde un naciente público ávido de transitar los caminos de una singular experiencia viviendo sus sueños a través de la danza y el ballet, permitiéndose abrir y mantener una gozosa y permanente tertulia con valores hasta entonces inéditos pese a constituir intrínsecamente una parte fundamental de su naturaleza.

RESEÑA HISTÓRICA

El sueño empezó un 26 de Julio de 1980, firmeza y conciencia acompañaban a la nueva responsabilidad del quehacer artístico que se inauguraba.

Desde su fundación el BEC, se constituyó en factor preponderante para el desarrollo de la danza en el Ecuador, pues, en el contexto de su compromiso con el arte, se ha involucrado muy seriamente en un trabajo de investigación aplicada, experimentación, capacitación, montaje, difusión danzaría y promoción creativa. Luego de su fundación y con la enorme responsabilidad asumida a la luz del sol equinoccial, se asume el reto inmediato de poner énfasis en la profesionalización del BEC, para ello se establece un Convenio de Participación Profesional con el Ballet Nacional de Cuba en la persona de su máxima representante, la legendaria balletista Alicia Alonso.

En sus inicios, el BEC realizaba presentaciones en las parroquias urbanas y en el Teatro Nacional “Sucre” de Quito, sosteniendo heroica y estoicamente los avatares de esta tarea, pues la desarrollaba de manera independiente.

En el año de 1994 se adscribe a la Casa de la Cultura Ecuatoriana “Benjamín Carrión”, ampliándose aún más su actividad artística, pues ésta se extiende a todo el territorio nacional y a todos los sectores de la población.

VISIÓN.

Hacer del ballet ecuatoriano de cámara una institución líder a nivel Nacional e Internacional en su accionar artístico-cultural; fortalecimiento y renovando periódicamente el espectáculo interpretativo de la danza en sus diferentes estilos, con calidad, técnica y creatividad contribuyendo al desarrollo del arte Ecuatoriano.

MISIÓN

Somos una institución artística cultural, que a través de la danza como lenguaje Universal generamos espectáculos didácticos de alta calidad a la ciudadanía, demostrando un nivel óptimo de apreciación artística, consolidando el prestigio de la institución y difundiendo su identidad como un legado universal por todo el territorio Ecuatoriano.

POLÍTICAS EMPRESARIALES

Motivar a la niñez y a la juventud ecuatoriana para que participe en la práctica de esta actividad, fortaleciendo sistemáticamente los centros de formación dancística, incentivando a la elaboración de nuevas técnicas nacionales, proponiendo la solida formación de nuevos bailarines, auspiciando el desarrollo coreográfico de los creadores nacionales y formando publico de conciencia crítica.

Masificar el disfrute de la danza como lenguaje universal de comunicación, integrando culturalmente a los sectores marginados, elevando sus niveles estéticos de apreciación cultural; rescatando, definiendo, re-encantando y proyectando nuestros auténticos valores e identidad cultural como un legado artístico universal.

Estrechar los vínculos de colaboración e intercambio cultural a nivel latinoamericano y mundial, participando en festivales internacionales, invitando y/o promoviendo el intercambio de coreógrafos, bailarines, técnicos y profesores de todos los países del mundo.

Dotar a la sociedad Ecuatoriana de un instrumento de formación didáctica, capacitación, difusión, creación investigación, preservación y experimentación permanente en el área de la danza.

MARCO TEÓRICO

CAPITULO I

1. Discapacidad

De acuerdo a la información publicada por el CONADIS (Consejo Nacional de Discapacidades), “Del total de la población del Ecuador, el 13,2 % son personas con algún tipo de discapacidad (361487 personas).” (CONADIS, ESTADISTICAS, 2013)

1,1 Concepto

Según la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad *“El término discapacidad significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.”*(Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, 1999)

Según la Organización Mundial de la Salud OMS *“discapacidad es la objetivación de la deficiencia en el sujeto y con una repercusión directa en su capacidad de realizar actividades en los términos considerados normales para cualquier sujeto de sus características (edad, género,...). (Organización Mundial de la Salud, 2001, pág. 16)*

En Ecuador “se considera como discapacidad a las deficiencias o limitaciones físicas, mentales, intelectuales y/o sensoriales que afectan a las personas como consecuencia de factores congénitos o adquiridos, de carácter permanente y que restringen en al menos un 30% la capacidad para el desempeño de las funciones o actividades habituales de un individuo”. (REGISTRO OFICIAL N-27, 2003)

Una vez revisados los conceptos y la historia del termino discapacidad pude conocer que siempre estuvo en debate, existieron visiones animistas en las cuales la discapacidad era considerada como castigo divino y solían pensar que la persona con discapacidad se encontraba poseída por algún demonio. En la actualidad podemos ver claramente que dicho termino ha evolucionado analizando los diferentes conceptos emitidos por varios organismos internacionales reconocidos pude llegar a la conclusión que el termino Discapacidad es reconocido a nivel universal la cual es una limitación para realizar con normalidad actividades de la vida diaria en relación con otra persona de similares

características, estas limitaciones pueden ser físicas, sensoriales (visuales o auditivas) o psicológicas las cuales pueden venir de nacimiento o se las puede adquirir a lo largo de la vida del individuo.

1.2 Tipos de discapacidad

Las Clasificaciones de la OMS se basan en el principio de que la discapacidad es un rango de aplicación universal de los seres humanos y no un identificador único de un grupo social.

La discapacidad, en todas sus dimensiones, es siempre relativa a las expectativas colocadas sobre el funcionamiento de las personas (qué se espera o no que hagan).

En el año de 1980, la OMS publicó en inglés la versión oficial de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM) como parte de un enfoque de integración que le permite distinguir en tres niveles las consecuencias de la enfermedad que provoca la discapacidad, analizados desde una perspectiva biológica, psicológica y social para lo cual atribuyo tres conceptos básicos los cuales son:

“Deficiencias, entendidas como consecuencia permanentes de la enfermedad y accidentes en el nivel corporal, fisiológico u orgánico: se entiende por deficiencia, dentro del área de la salud, toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica”. (Sarmiento de García, 2006, pág. 102)

“Discapacidades, entendidas como la restricción en la actividad de un individuo debida a cualquier deficiencia: Dentro de la experiencia de la salud se entiende por discapacidad toda restricción o ausencia, de deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”. (Sarmiento de García, 2006, pág. 102)

Minusvalía, entendida como la situación de desventaja, derivadas de deficiencias o discapacidades, que limitan o impiden la participación social: Se entiende por minusvalía toda situación desventajosa para un individuo, a consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol normal en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales concurrente”. (Sarmiento de García, 2006, pág. 102)

1.3 Discapacidad sensorial auditiva

“Se denomina discapacidad auditiva a la pérdida parcial o total de la posibilidad de oír, que varía en grados y niveles. Con base en el trabajo de Roeser & Downs, Martínez (2000), se puede decir que la audición está normal cuando ocurre una disminución de hasta 15dB (decibelios).

Muchas personas desarrollan problemas auditivos a lo largo de la vida, debido a accidentes o enfermedades. La deficiencia auditiva puede ser adquirida cuando existe una predisposición genética

(por ejemplo, la otosclerosis), cuando ocurre meningitis, ingestión de medicinas ototóxicas (que ocasionan daños a los nervios relacionados a la audición), exposición a sonidos impactantes o virosis. Otra causa de deficiencia congénita es la contaminación de la gestante a través de ciertas enfermedades, como rubéola, sarampión, sífilis, citomegalovirus y toxoplasmosis, además de la ingestión de medicamentos que dañan el nervio auditivo durante el embarazo.

Es importante recordar que estas personas muchas veces no hablan porque no oyen, pero son capaces de emitir sonidos. Muchas aprenden a comunicarse con las personas que oyen a través del habla y aprenden a hacer lectura labial, para entender lo que se les contesta. Así, la expresión “sordo-mudo”, que se utiliza muy frecuentemente, no está correcta, ya que estas personas no son mudas, pero sí sordas”(Telecentrosparatod@s, 2011)

Es necesario mencionar que luego del análisis de varios autores sobre discapacidad sensorial auditiva todos ellos concluyen que la discapacidad auditiva es la pérdida parcial o total de la capacidad para oír con normalidad en relación a personas de similares características (edad, género), esta pérdida de la capacidad puede ser por causas congénitas o adquiridas a lo largo de la vida del individuo. Las personas que presentan este tipo de discapacidad presentan mayor desarrollo en su sentido de la vista y la comunicación es de manera no verbal a través de la lectura de los labios y de un sin número de señas (LENGUAJE SEÑADO), las cuales están estandarizadas por organizaciones de personas con este tipo de discapacidad para poder comunicarse y exteriorizar sus necesidades.

1.4 Discapacidad sensorial visual

“Se puede considerar discapacitada visual la persona que está privada de la capacidad de ver, en parte o totalmente. Según el American FoundationfortheBlind, se considera ceguera la acuidad visual de 6/60 o menos en el mejor ojo con corrección apropiada, y una restricción del campo visual menor de 20 grados, caracterizando la “visión de túnel” (la fracción 6/60 significa que la persona necesita de una distancia de seis metros para ver lo que normalmente vería a sesenta metros).

La pérdida de la visión puede ocurrir debido a herimientos, traumatismos, perforaciones o vaciamiento en los ojos. Durante la gestación, enfermedades como rubéola, toxoplasmosis y sífilis, además del uso de sustancias tóxicas, pueden ocasionar esta discapacidad en el niño.

Infecciones en recién-nacidos también pueden resultar en déficits visuales. Algunas enfermedades que suelen acometer a los adultos como glaucoma, diabetes, catarata, retinopatía y desprendimiento de la retina, si no son tratadas adecuadamente, también propician el apareamiento de la discapacidad.

Las causas más frecuentes de la discapacidad visual son:

- *Retinopatía de la prematuridad - causada por la inmadurez de la retina, en consecuencia de parto prematuro o de exceso de oxígeno en la incubadora;*
- *Catarata congénita - en consecuencia de rubéola o de otras infecciones durante la gestación;*
- *Glaucoma - puede ser hereditario o causado por infecciones. ”(Telecentrosparatod@s, 2011)*

Las personas con discapacidad sensorial visual de igual manera presentan ausencia o disminución es su capacidad para ver con normalidad en relación al resto de personas de similares características.

Debemos analizar como una ventaja que actualmente los continuos avances de la ciencia y de la tecnología han desarrollado un sin número de inventos, los cuales permiten a las personas con este tipo de discapacidad un mejor desenvolvimiento es sus actividades ya sean estas actividades de la vida diaria e incluso desenvolvimiento laboral con total normalidad.

Existen programas que permiten aprender a ubicarse espacio temporal lo cual les ayuda a desplazarse sin ayuda de bastones u otros instrumentos.

1.5 Discapacidad intelectual

Según la definición adoptada por AAMR (American Association of Mental Retardation - Asociación Americana de Discapacidad Mental),”*la discapacidad mental es una función intelectual significativamente por debajo del promedio, que coexiste con limitaciones relativas a dos o más de las siguientes áreas de habilidades adaptativas: comunicación, auto-cuidado, habilidades sociales, participación familiar y comunitaria, autonomía, salud y seguridad, funcionalidad académica, de ocio y trabajo. Se manifiesta antes de los dieciocho años de edad.*

A pesar de los avances recientes de la medicina, muchas veces no es posible, todavía, establecer con claridad la causa de la discapacidad mental de una persona, pero se pueden señalar tres tipos de factores:

- *prenatales (que inciden desde la concepción del bebé hasta el inicio del trabajo de parto)*
- *peri-natales (que actúan desde el inicio del trabajo de parto hasta el 30° día de vida del bebé)*
- *pos-natales (que actúan desde el 30° día de vida del bebé hasta el final de la adolescencia)*

Son ejemplos de factores prenatales la desnutrición materna, la mala asistencia médica a la gestante, la presencia de enfermedades infecciosas como sífilis, rubéola y toxoplasmosis en la madre, efectos colaterales de medicamentos teratogénicos (o sea, que afectan la estructura y el desarrollo de la anatomía del bebé), alteraciones cromosómicas, como el síndrome de Martin Bell y el síndrome de

Down, y las alteraciones en el metabolismo (por ejemplo, la fenilcetonuria, el síndrome de Williams y la esclerosis tuberosa).

Entre los factores peri natales de la discapacidad mental se cuentan los traumas de parto, la oxigenación cerebral insuficiente, la condición de prematuro y la incompatibilidad sanguínea entre madre e hijo debido a la presencia del factor RH en solamente uno de los dos.

Desnutrición, deshidratación grave, carencia de estimulación global e infecciones como las meningo-encefalitis y el sarampión están entre las causas pos natales de esa discapacidad. Otros factores son el envenenamiento por productos químicos con plomo y mercurio y la neurocisticercosis (cuando la larva de la taeniasolium, popularmente denominada solitaria, se hospeda en el cerebro). Sin embargo, numerosos factores emocionales, alteraciones en las actividades nerviosas, disturbios de aprendizaje, alteraciones específicas de lenguaje o dislexia, psicosis, bajo nivel socio económico o cultural, además de la carencia de estímulos pueden explicar la imposibilidad de ajuste social adecuado en una persona sin que necesariamente exista una discapacidad mental.

El portador de discapacidad mental no tiene alterada la percepción de sí mismo y de la realidad, siendo por lo tanto, capaz de decidir lo que es mejor para él. Cuando la percepción se encuentra alterada, la condición se denomina enfermedad mental, lo que supone un cuadro totalmente diferente. Es importante destacar que, en un promedio, de un 20 a un 30% de los discapacitados mentales presentan asociación con algún tipo de enfermedad mental, como el síndrome del pánico, la depresión y la esquizofrenia. Estas enfermedades perjudican, primariamente, otras áreas del cerebro que son la de la inteligencia, como, por ejemplo, la de la capacidad de concentración y la del humor.”(Telecentrosparatod@s, 2011)

Revisando los conceptos emitidos por varios autores concluyo que las personas que presentan discapacidad intelectual presentan dificultad significativa para adquirir con facilidad un adecuado funcionamiento intelectual y determinadas conductas adaptativas básicas como el lenguaje oral (expresión-comprensión) desarrollo físico, adaptación a la sociedad y autonomía personal (control de esfínteres, alimentación, aseo personal, vestimenta, etc.)

Estas dificultades pueden presentarse en diferentes etapas del desarrollo del individuo es decir prenatal, peri-natal o pos-natal.

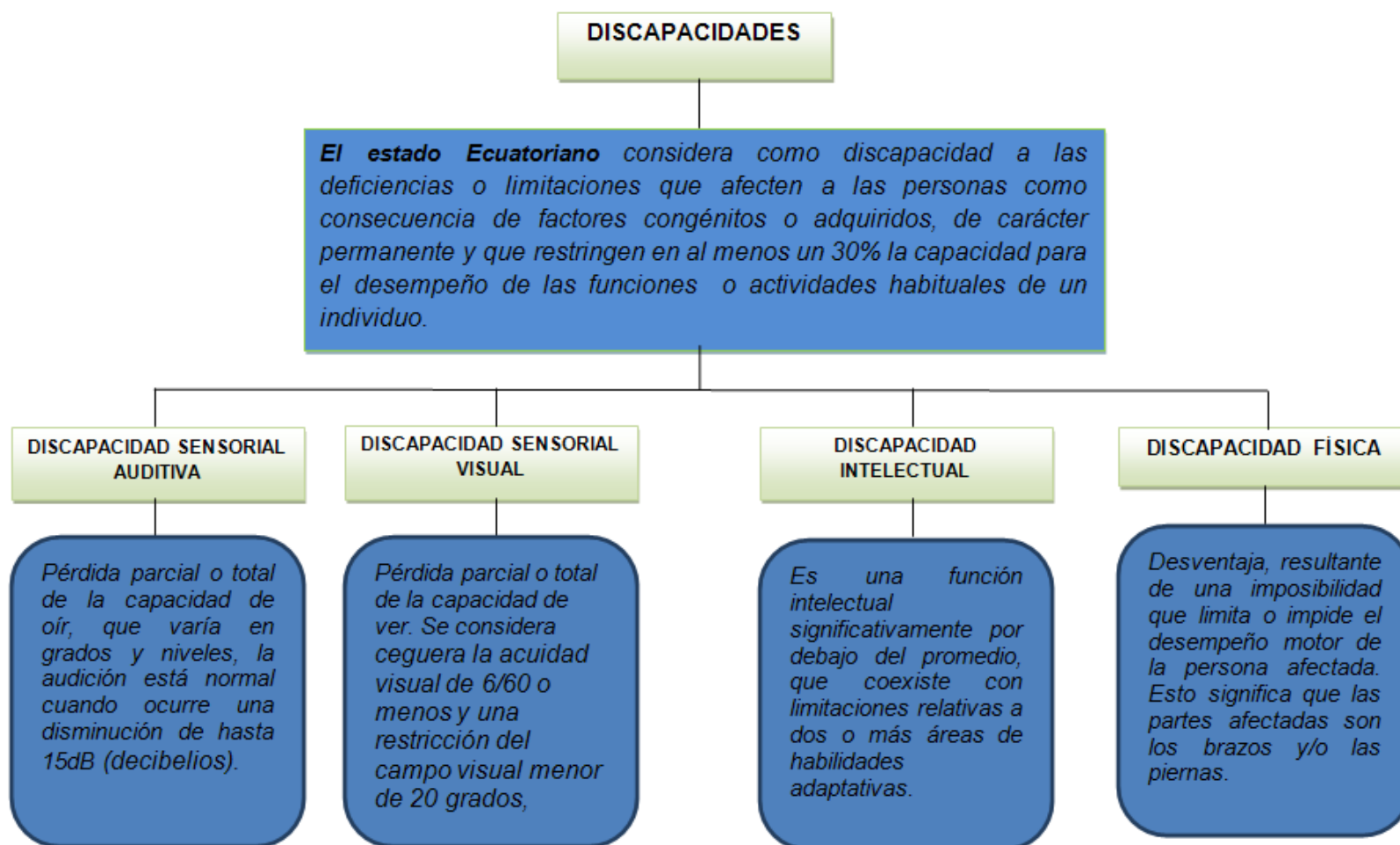
1.6 Discapacidad física

“La discapacidad física se puede definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Esto significa que las partes afectadas son los brazos y/o las piernas.

Las causas de la discapacidad física muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, a la condición de prematuro del bebé o a dificultades en el momento del nacimiento. También pueden ser causadas por lesión medular en consecuencia de accidentes (zambullido, por ejemplo) o problemas del organismo (derrame, por ejemplo).

Según la causa de la discapacidad física, la parte neurológica también puede afectarse; en estos casos, decimos que hay una deficiencia neuro-motora. Algunas personas podrán tener dificultades para hablar, para andar, para ver, para usar las manos u otras partes del cuerpo, o para controlar sus movimientos.”(Telecentrosparatod@s, 2011)

Ilustración 1. Resumen Discapacidades



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L.

Como conclusión del desarrollo de este capítulo, puedo mencionar que una discapacidad es una restricción o limitación para el desarrollo de actividades de la vida diaria, esta disminución es considerada cuando afecta un 30% el desenvolvimiento considerado como normal con relación a personas de las mismas características. La discapacidad puede ser de tipo congénita o adquirida es decir venir desde el nacimiento o adquirirlas en el transcurso de la vida, cabe mencionar que si la discapacidad es adquirida siempre va a resultar traumático para la persona que la sufre ya que debe adaptarse a convivir con esta limitación y adaptarse para poder realizar varias actividades.

Como se vio en las cifras antes mencionadas emitidas por el CONADIS (Consejo Nacional de Discapacidades) que es el organismo regulador en el Ecuador para el manejo de información relacionada con el tema, en el país se reconocen cuatro tipos de discapacidades siendo estas de tipo intelectual, físico o sensorial auditivo o visual.

Es necesario una educación adecuada a la persona y a los compañeros que laboran con ellas para poder mejorar la comunicación y obviamente las relaciones interpersonales, así por ejemplo en el caso de las personas con discapacidad sensorial auditiva existe un gran desconocimiento del lenguaje señado por parte de la mayoría de compañeros razón por la cual la comunicación va a tener una mayor dificultad.

No se debe dejar de lado que son seres humanos con los mismos derechos.

CAPITULO II

2. Inserción laboral

La inserción laboral es: *“Proceso compuesto por diferentes actividades encaminadas a la consecución y/o creación de empleo y que conlleva la búsqueda activa del mismo. Por ello, será fundamental tener en cuenta las capacidades, formación y condicionantes del individuo”*.(El mundo del trabajo y el empleo, 2012)

“En el año 2008, 1.778 personas con discapacidad a nivel nacional han sido insertadas al empleo regular por el Ministerio de Relaciones Laborales.

De acuerdo a indicadores sobre reinserción laboral realizada por el SECAP desde enero a mayo del 2010:

Empresas privadas que contrataron Personas con Discapacidad: 258

Empresas públicas que contrataron Personas con Discapacidad: 15

Personas con Discapacidad que fueron contratadas en diferentes

Instituciones, tanto públicas como privadas: 691

Según datos otorgados por el Servicio de Inserción laboral (SIL), se han insertado laboralmente 3.246 hombre y 1.364 mujeres a nivel nacional desde 13 de septiembre del 2006. Hasta el 18 de junio del 2010 el total de las mujeres que tienen discapacidad es de 338.402 es decir el 40,79% de la población con discapacidad”.(Ministerio de Trabajo, 2009)

Partiendo del concepto antes mencionado concluyo que inserción laboral es incluir en el mercado laboral a personas en situaciones de exclusión laboral y social. Con los datos proporcionados por diferentes instituciones como el Ministerio de Relaciones Laborales, el SECAP y el SIL, pude darme cuenta que en el país si se han adoptado medidas y políticas para insertar laboralmente a las personas con discapacidad de una manera adecuada y en igualdad de condiciones.

Un porcentaje considerable de la población con discapacidad se encuentra insertada laboralmente, según la información revisada proporcionada la gran mayoría de empresas que han contratado a estas personas son instituciones privadas; considerando que existen leyes que obligan a insertar laboralmente a personas con algún tipo de discapacidad tanto en el sector publico como en el sector privado y que las multas por omisión de estas leyes son representativas se han incrementado de manera notable el ingreso a las nóminas de estas empresas e instituciones.

2.1 Normativa legal

“En el mundo actual se desarrolla una lucha por alcanzar una sociedad fundamentada en el respeto irrestricto a los derechos humanos, en el cual el ser humano debe ser el centro de atención

de las políticas públicas y de todas las acciones que realicen los estado para crear una sociedad incluyente”.(CONADIS, 2009, pág. 1)

En este capítulo se enuncian cuatro instrumentos legales valiosos que impulsan la inclusión de las personas con discapacidad a nivel nacional e internacional.

TablaB. Normativa Legal que ampara a las personas con discapacidad

I	CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y PROTOCOLO FACULTATIVO
II	ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO OIT
III	CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR
IV	LEY PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L.

I CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y PROTOCOLO FACULTATIVO(CONADIS, 2009)

Los Estado Partes en la presente Convención,

“Reconociendo que las Naciones Unidas, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, han reconocido y proclamado que toda persona tiene los derechos y libertades enunciados en esos instrumentos, sin distinción de ninguna índole,

Reafirmando la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, así como las necesidades de garantizar que las personas con discapacidad los ejerzan plenamente y sin discriminación,

- e) Reconociendo que la Discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evita su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás,*
- f) Reconociendo la importancia que revisten los principios y las directrices de política que figuran en el Programa de Acción Mundial para los Impedidos y en las Normas Uniformes sobre la Igualdad de oportunidades para las Personas con Discapacidad como factor en la promoción, la formulación y la evaluación de normas, planes, programas y medidas a nivel nacional, regional e internacional destinados a dar una mayor igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad,*
- g) Destacando la importancia de incorporar las cuestiones relativas a la discapacidad como parte integrante de las estrategias pertinentes de desarrollo sostenible,*
- h) Reconociendo que la discriminación contra cualquier persona por razón de su discapacidad constituye una vulnerabilidad de la dignidad y el valor inherente del ser humano,*

- i) Reconociendo a demás la diversidad de las personas con discapacidad,*
- m) Reconociendo el valor de las contribuciones que realizan y pueden realizar las personas con discapacidad al bienestar general y a la diversidad de sus comunidades, y que la promoción del pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad y de su plena participación tendrán como resultado un mayor sentido de pertenencia de estas personas y avances significativos en el desarrollo económico, social y humano y en la erradicación de la pobreza,*
- s) Subrayando la necesidad de incorporar una perspectiva de género en todas las actividades destinadas a promover el pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las personas con discapacidad,*

Artículo 1. Propósito

El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Artículo 3. Principios Generales

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;*
- b) La no discriminación;*
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad:*
- e) La igualdad de oportunidades;*

Artículo 4. Obligaciones generales

- 1. Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados Partes se comprometen a:*
 - a. Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención;*
 - b. Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres, prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad;*
 - e. Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad;*

- i. *Promover la formación de los profesionales y el personal que trabaja con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la presente Convención, a fin de presentar mejor la asistencia y los servicios garantizados por estos derechos.*

Artículo 5. Igualdad y no Discriminación

2. *Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección igual y efectiva contra la discriminación en cualquier motivo.*
3. *A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.*

Artículo 8. Toma de conciencia

2. *Las medidas a este fin incluyen:*
 - iii) *Promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral;*

Artículo 12. Igual reconocimiento como personas ante la ley

2. *Los Estados Partes reconocen que las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida.*

Artículo 27. Trabajo y empleo

1. *Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad de trabajar, en igualdad de condiciones con todas las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos, accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:*
 - a. *Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;*
 - b. *Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables y en particular a igualdad de oportunidades y remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo*

- seguras y saludables, incluidas la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;*
- c. Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igual de condiciones con las demás;*
 - d. Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;*
 - e. Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;*
 - f. Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;*
 - g. Emplear a personas con discapacidad en el sector público;*
 - h. Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que puedan incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;*
 - i. Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;*
 - j. Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;*
- 2. Los Estados Partes aseguran que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio”.*

II ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES OIT(CONVENCION DE GINEBRA, 2001)

DERECHOS, OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES GENERALES DE LOS EMPLEADORES, LAS AUTORIDADES COMPETENTES Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

2.1. DERECHOS Y OBLIGACIONES GENERALES DE LOS EMPLEADORES

- 2.1.1.** *Para administrar las cuestiones relacionadas con las discapacidades en el lugar de trabajo, los empleadores deberían adoptar una estrategia de gestión de las discapacidades que forme parte integrante de su política general de empleo, y que sea un elemento específico de la estrategia de desarrollo de los recursos humanos. Esta*

estrategia puede estar relacionada con los programas de asistencia a los trabajadores, cuando existan.

2.1.2. *La estrategia de gestión de las discapacidades debería comprender disposiciones que prevean:*

- a) la contratación de personas discapacitadas en busca de empleo, incluidas las que no han trabajado nunca y las que desean reintegrarse al trabajo después de un período sin empleo;*
- b) la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores discapacitados;*
- c) la conservación en el empleo de los trabajadores que contraen una discapacidad.*

2.1.3. *La estrategia de gestión de las discapacidades debería estar vinculada a una política empresarial que promueva un lugar de trabajo seguro y sano, y que prevea medidas de seguridad y salud en el trabajo, una temprana intervención y orientación a servicios de tratamiento y readaptación profesional de las personas que contraen una discapacidad durante su vida activa, así como un sistema de tutoría que garantice el apoyo a la integración de los nuevos trabajadores.*

2.1.4. *La estrategia debería estar en armonía con la política y la legislación nacionales, e incorporar los principios de igualdad de oportunidades y de trato, y de integración, de conformidad con los convenios de la OIT, en particular el Convenio núm. 159.*

2.1.5. *El programa debería formularse en colaboración con representantes de los trabajadores, en consulta con distintos trabajadores discapacitados y, de ser posible, con organizaciones de personas discapacitadas. En el curso de la elaboración del programa, los empleadores pueden también realizar consultas provechosas con las autoridades competentes y organismos experimentados con conocimientos especializados en materia de discapacidades.*

2.1.6. *La estrategia de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo debería ser coordinada por las estructuras representativas existentes en la empresa, tales como un comité de empresa, una comisión de seguridad u otro tipo de comité en el lugar de trabajo o, de no existir éstos, por un nuevo órgano establecido con ese fin. Los representantes de la dirección, de los trabajadores y, de ser posible, de los trabajadores discapacitados deberían participar en esa coordinación.*

2.1.7. *Los empleadores deberían procurar cooperar con los servicios de empleo a fin de encontrar para los trabajadores discapacitados puestos de trabajo que correspondan a sus aptitudes, su capacidad de trabajo y sus intereses. Además, deberían reorientar a los trabajadores cuya capacidad de trabajo ha cambiado proponiéndoles otros puestos de trabajo u otros horarios.*

2.1.8. *Los empleadores deberían garantizar que las personas discapacitadas reciban en su empleo un trato semejante al de los trabajadores no discapacitados en lo que respecta a las prestaciones en especie.*

2.2. OBLIGACIONES GENERALES DE LAS AUTORIDADES COMPETENTES

2.2.1. *Las autoridades competentes deberían propugnar la adopción por parte de los empleadores de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, como parte integrante de una política nacional encaminada a promover las oportunidades de empleo para las personas discapacitadas en los sectores público y privado.*

2.2.3. *Las autoridades competentes deberían revisar todas las normas y reglamentaciones que rigen el empleo, la conservación en el empleo y la reintegración profesional en los sectores público y privado, a fin de garantizar que no contengan elementos de discriminación contra las personas discapacitadas.*

2.2.5. *Las autoridades competentes deberían colaborar con los empleadores en materia de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, así como en materia de contratación, conservación en el empleo o reintegración profesional de las personas discapacitadas, ayudándoles a encontrar sistemas de colocación, asesoramiento técnico y readaptación y otros servicios de apoyo de alta calidad, tanto públicos como privados. Puede proponerse también la creación de comisiones de seguridad y salud en el lugar de trabajo, programas de asistencia a los trabajadores, unidades de relaciones laborales y comisiones en materia de igualdad, habida cuenta de la situación y la legislación nacionales.*

2.2.8. *Las autoridades competentes deberían tratar de involucrar a las organizaciones de empleadores en las actividades de asesoramiento al servicio de empleo y a otros servicios pertinentes, así como de colaboración con esos servicios, para garantizar su desempeño adecuado y efectivo. Además, deberían invitar a las organizaciones de empleadores a participar en campañas de sensibilización sobre las discapacidades y el empleo, y a patrocinar esas campañas.*

2.2.11. *A fin de promover la introducción de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, las autoridades competentes deberían adoptar y aplicar esa estrategia para sus propios trabajadores, y convertirse en empleadores modelo en materia de contratación de mujeres y hombres discapacitados, de igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores discapacitados, y de adopción de medidas para su conservación en el empleo y su reintegración profesional.*

4. CONTRATACIÓN

4.1. PREPARACIÓN PARA LA CONTRATACIÓN

4.1.1. *Se debería respetar el principio de no discriminación durante todo el proceso de contratación a fin de garantizar el máximo beneficio para el empleador y la igualdad de*

oportunidades para los candidatos, con o sin discapacidades. Los empleadores podrían, por ejemplo, incluir una mención sobre su compromiso con respecto a la igualdad de oportunidades en el proceso de contratación y en los anuncios de ofertas de empleo, mediante el uso de un distintivo que indique que la empresa aplica dicha política; invitar específicamente a las personas con discapacidades a que presenten sus solicitudes; y hacer constar que se tendrán en cuenta a los candidatos tomando como base únicamente sus aptitudes.

4.1.4. En el caso de que el empleador esté estudiando la posibilidad de contratar a una persona discapacitada, debido a una política o a un compromiso de la empresa o a una obligación jurídica, y no sepa qué tarea resulta más apropiada, debería examinar todas las que se realizan en el lugar de trabajo, con la ayuda de los proveedores de los servicios de empleo o de formación, de ser necesario, para determinar:

- qué elementos de los puestos de trabajo existentes pueden combinarse en uno o más puestos de trabajo nuevos que resulten apropiados para las personas con discapacidades;*
- qué actividad no se está realizando en ese momento y podría servir de base para crear un nuevo puesto de trabajo que pudiera desempeñar una persona discapacitada;*
- qué oportunidades existen gracias a los programas en materia de experiencia profesional para las personas discapacitadas.*

III CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR(REGISTRO OFICIAL, 2008)

TITULO II: DERECHOS

Capítulo primero

Principios de aplicación de los derechos

Artículo 11. *El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:*

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física, ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionara toda forma de discriminación.

El Estado adoptara medidas de acción afirmativa que promueva la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentre en situación de desigualdad.

Sección sexta

Personas con discapacidad

Artículo 47. *El estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurara la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad los derechos a: 5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomenten sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.*

TÍTULO VI: RÉGIMEN DE DESARROLLO

Sección tercera: Formas de trabajo y su retribución

Artículo 330. *Se garantiza la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementaras servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.*

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

INSPECCIÓN

El Ministerio de Relaciones Laborales realizará inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas sobre el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores. En caso de incumplimiento se impondrán las respectivas sanciones. (CT Art... (1) a continuación del Art. 346)

SANCIÓN

El empleador que incumpla con su obligación, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; hasta que cumpla la obligación. (CT Art. 42 No. 33) Del valor de la multa, un 50% se destinará a las cuentas del Ministerio de Relaciones Laborales para fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades. El otro 50 % se destina al CONADIS para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades. (CT Art. 42 No. 33)

Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causen que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en el Código del

Trabajo y otros cuerpos legales vigentes. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios. (CT Art. (2) a continuación del Art. 346)

UBICACIÓN LABORAL

Se requiere evaluación del perfil (actitudes y aptitudes laborales) y valoración médica y funcional de la persona previa a su ubicación laboral; por lo que se recomienda tomar contacto con la Vicepresidencia de la República, Ministerio de Relaciones Laborales o el CONADIS. El Consejo Nacional de Discapacidades ha implementado los Servicios de Integración Laboral (SIL) que brinda asesoramiento a las empresas, apoyo a las personas con discapacidad, charlas de sensibilización a las empresas y capacitación a los usuarios en base a la demanda laboral.

IV LEY SOBRE DISCAPACIDADES(REGISTRO OFICIAL N-301, 2001)

Título I

PRINCIPIOS Y OBJETIVOS

Art. 1.- *Ámbito.- La presente Ley protege a las personas con discapacidad; establece un sistema de prevención de discapacidades, atención e integración de personas con discapacidad que garantice su desarrollo y evite que sufran toda clase de discriminación, incluida la de género.*

Art. 2.- *Principios.- Esta Ley se fundamenta en el principio constitucional de igualdad ante la Ley, y en lo establecido en los artículos 23, 47, 53 y 102 (32, 35, 47, 116) de la*

Constitución Política de la República

Título V

DE LOS DERECHOS Y BENEFICIOS

Art. 19.- *Sin perjuicio de los derechos establecidos en la Constitución, en las leyes y en convenios internacionales, el Estado reconocerá y garantizará a las personas Con discapacidad los siguientes:*

- d) **Accesibilidad al empleo.-** Las personas con discapacidad tienen derecho a no ser discriminadas, por su condición, en todas las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación, despido e indemnización de personal y en cuanto a todos los demás términos, condiciones y privilegios de los trabajadores;

Las instituciones públicas, privadas y mixtas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad de género. El Servicio de Capacitación

Profesional (SECAP) y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación; y establecerán, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y la Asesoría del Consejo Nacional de Discapacidades, programas especiales en casos que así lo justifiquen. Los servicios públicos de colocaciones del Ministerio de Trabajo fomentarán la inserción laboral de las personas con discapacidades.

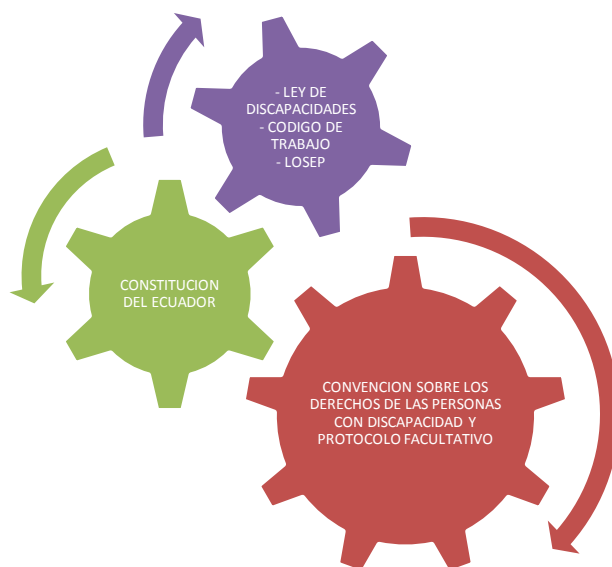
Título VI

DE LOS PROCEDIMIENTOS Y SANCIONES

Art. 21.- Protección de derechos.- *Toda persona que sufra discriminación por su condición de persona con discapacidad o amenaza en el ejercicio de sus derechos y beneficios consagrados en esta Ley, podrá, antes de presentar su demanda y en cualquier etapa del juicio, demandar ante un Juez de lo Civil, las providencias preventivas y cautelares, las mismas que se tramitarán, en lo que sea aplicable, de conformidad con la Sección Vigésima Séptima, Título II, Libro II del Código de Procedimiento Civil:*

- a) El cese inmediato de la acción discriminatoria; y,
- b) Cualquier otra que evite la continuación de la violación a los derechos.

Ilustración 2. A. Normativa legal que ampara a las personas con discapacidad



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes Luzuriaga

Como conclusión de este capítulo y luego de la revisión bibliográfica de normativas legales que amparan a las personas con discapacidad (Convenios internacionales y legislación nacional), pude darme cuenta que tanto el Estado Ecuatoriano como los estados pertenecientes a la convención de Ginebra, velan por el bienestar de las personas con discapacidad considerados como grupos poblacionales vulnerables, adoptando medidas de acción y programas oportunos mediante varios

artículos en los que amparan a estas personas, para integrar este grupo poblacional a la cotidianeidad, promoviendo la igualdad de oportunidades para desempeñar un rol equivalente al que ejercen las demás personas sin ningún tipo de barrera sea esta arquitectónica o ideológica por concepto de discriminación. Esto, en concordancia con el Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 – 2013 del Plan Nacional de Desarrollo.

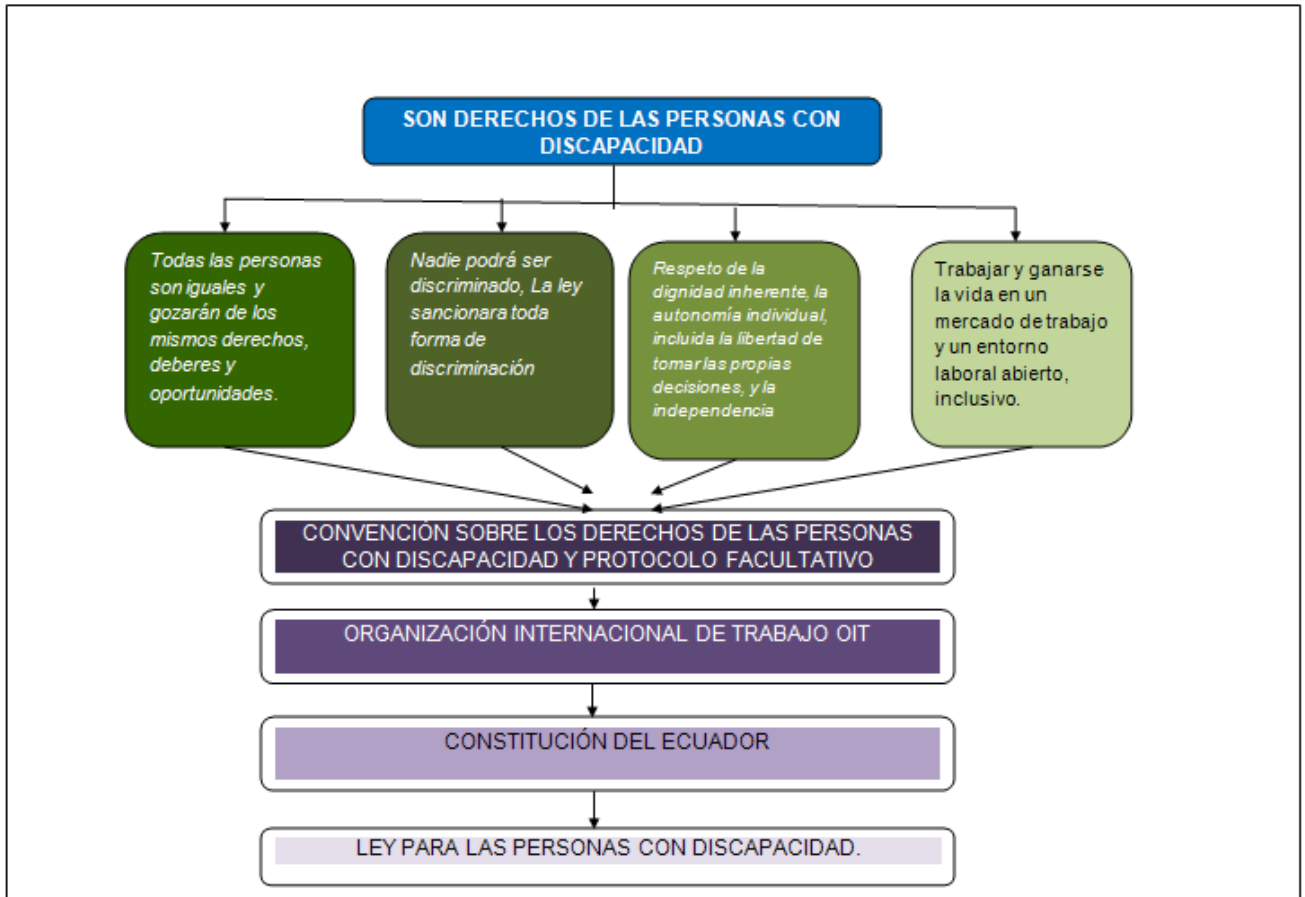
El derecho a una vida digna, garantiza sin discriminación alguna el efectivo goce de cada uno de los derechos, deberes y oportunidades establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales.

Como punto favorable que debemos enfatizar es que el MRL ha impulsado acciones proactivas y preventivas, con el objetivo de insertar a las personas con discapacidad de manera armónica en el sistema laboral. Como por ejemplo:

- ***El artículo 42** numeral 33 del Código del Trabajo determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural.*
- ***El Art. 64** de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta Ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes...*

RESUMEN:

Ilustración3.Resumen Derechos de las personas con discapacidad



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L.

CAPITULO III

3. Satisfacción laboral

Para un desarrollo adecuado de este capítulo debemos partir de conceptos básicos los cuales nos permitirán entender de mejor manera los factores que comprende la Satisfacción Laboral.

“Motivación, fuerzas que actúan en o dentro de un individuo para iniciar y dirigir su conducta.”

“Necesidad, deficiencia o carencia de algo valioso que un individuo experimenta en un momento en particular, pueden ser fisiológicas, psicológicas o sociológicas, estas son activadoras o disparadoras de respuestas de la conducta”.(GIBSON, 2011, págs. 124-146)

“Satisfacción Laborales el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales” (DAVIS K, 1991, pág. 203)

Si partimos de los conceptos antes mencionados debemos tomar en cuenta que la motivación es solo uno de los elementos importantes para el cumplimiento de objetivos ya que el trabajador que cuenta con elementos que le lleve a trabajar de manera satisfactoria debe contar además con habilidades, tecnología, equipo correcto, un buen ambiente de trabajo, el reconocimiento estos elementos incrementaran la productividad y el desempeño lo cual le generara sentimientos de satisfacción personal y laboral disminuyendo el absentismo laboral, la rotación frecuente y bajas en la productividad.

Cada persona se siente atraída por diferentes factores motivacionales es por eso que las teorías de la motivación han intentado explicar la relación de comportamiento-resultado.

3.1 Teorías de Proceso

Esta teoría describe y analiza como la conducta se activa, dirige, sostiene y se detiene por factores principalmente externos a la persona. Los administradores deben entender el proceso de la motivación y como los individuos eligen según sus preferencias, recompensas y logros. Algunas de las teorías de procesos más conocidas son:

3.2 Teoría de las expectativas

Expectativa es como una probabilidad subjetiva, es la oportunidad que se percibe de que algo ocurra debido a una conducta.

En el entorno laboral los individuos tienen una expectativa de esfuerzo-desempeño, que representa la percepción de que tan difícil es lograr una conducta en particular.

“La teoría de las expectativas supone que los empleados se conducen de acuerdo con las consecuencias anticipadas de sus acciones. Los trabajadores evalúan la información de la que

pueden disponer y tomar decisiones de acuerdo con el valor de las consecuencias y sus probabilidades de lograr lo que ellos prefieren”.(GIBSON, 2011, págs. 141-142)

3.3 Teoría de la equidad

Esta teoría analiza las discrepancias en el interior de una persona, una vez que ésta ha comparado su proporción de contribución- resultado con la de una persona de referencia en situaciones similares.

Autores como Pfeffer creen que mantener las percepciones de equidad de los empleados es un aspecto fundamental del papel que juega la administración, de esta manera se reducirán o cambiarán los sentimientos de malestar y tensión creados por la inequidad.

3.4 Teorías de contenido

Son teorías que se enfocan en los factores internos de cada individuo, activando, dirigiendo, sosteniendo y deteniendo la conducta; intentando determinar las necesidades específicas que motivan a las personas en su desempeño laboral.

Los administradores de recursos humanos deben tener muy en cuenta cada una de estas teorías ya que cada individuo es muy diferente en sus necesidades, deseos y metas y por ende cada factor motivante va a actuar de manera diferente.

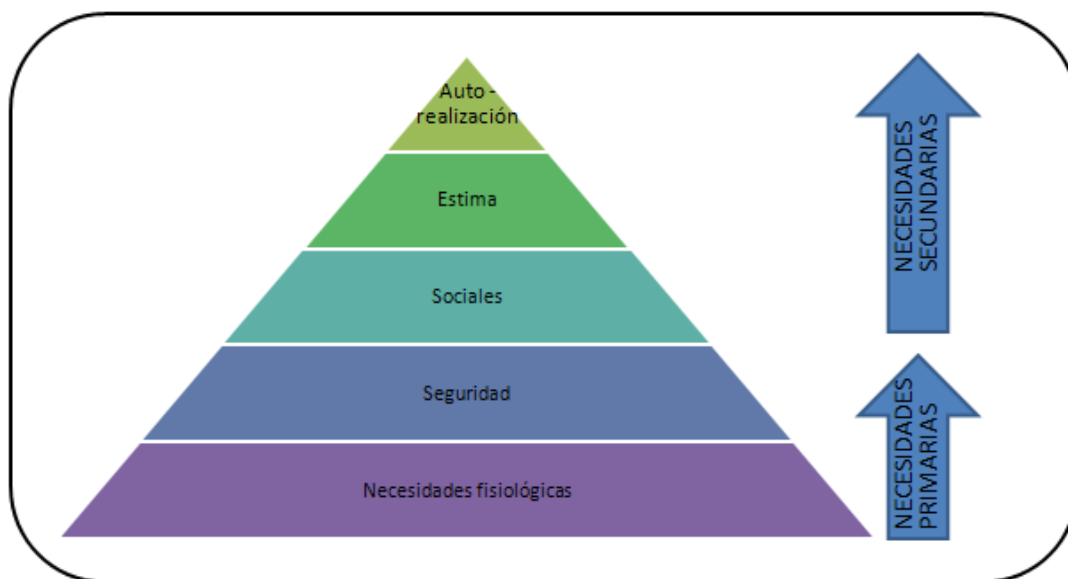
3.5 Teoría Jerarquía de las necesidades de Maslow

“La teoría de las necesidades parte del principio de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo: su motivación para actuar y comportarse proviene de fuerzas que existen dentro de él.”(Maslow, 1943, págs. 370-396)

Maslow jerarquizó las necesidades en cinco pilares fundamentales en los cuales en el nivel inferior o necesidades primarias cataloga las necesidades fisiológicas (alimento, set, sueño, sexo, etc.) y progresivamente la persona debe ir satisfaciendo cada nivel hasta llegar a las necesidades de segundo nivel o necesidades de autorrealización o realización personal en el cual el individuo se siente pleno para utilizar sus capacidades, habilidades y potenciales.

Además plantea que las necesidades no satisfechas van a dominar y determinar la conducta del individuo, ascendiendo a la siguiente necesidad solo después de haber satisfecho la necesidad anterior, es decir para que las necesidades secundarias de desarrollo personal se activen deben haber sido satisfechas las necesidades primarias o de deficiencia, las cuales garantizaran la existencia de una persona.

Ilustración 4. Jerarquía de las Necesidades de Maslow



Elaborado Por: Reyes Luzuriaga Sheyva C.

***“Necesidades fisiológicas:** Estas son las necesidades básicas del organismo, tales como alimento, agua, oxígeno y sueño. Incluyendo también otras necesidades básicas, como el sexo y la actividad.*

***Necesidad de seguridad:** en este caso, Maslow se refiere a la necesidad de una persona en tener una existencia generalmente ordenada, en un medio estable que este relativamente libre de amenazas que pongan en peligro la seguridad de la existencia de dicha persona.*

***Necesidad de amor:** estas son las necesidades de relaciones afectivas con otros individuos y la necesidad de contar con un lugar reconocido como miembro de un grupo la necesidad de ser aceptado por sus semejantes.*

***Necesidad de estimación:** la necesidad de una autoevaluación estable y bien basada. La necesidad de respeto propio, autoestima y la estimación de los demás.*

***Necesidades de autorrealización:** la necesidad de autoexpresión. La necesidad de lograr plenamente la capacidad personal para actuar”(Blum Milton L, 1982)*

Debemos tomar en cuenta que a lo largo de la vida de cada individuo continuamente van a ir apareciendo necesidades que satisfacer, adicional no podemos generalizar la jerarquía que cada persona de a sus diferentes necesidades ya que existen personas que le dan mayor importancia a las necesidades de autorrealización que a las necesidades sociales y viceversa existen personas que darán mayor importancia a las necesidades de carácter social que a las necesidades de autorrealización. Revisando las diferentes necesidades planteadas por Maslow puedo mencionar que una necesidad satisfecha no es un factor motivacional permanente para la conducta ya que una necesidad satisfecha pierde su poder de motivación y estas van a variar en cada individuo.

3.6 Teoría Bifactorial de Herzberg

Herzberg planteo que la motivación de los trabajadores depende de factores externos como el ambiente, salario, bonificaciones, funciones que desempeña. Partiendo de esta premisa planteo dos factores:

Factores higiénicos: “refiriéndose como condiciones que rodean a las personas en su trabajo; comprendiendo condiciones físicas y ambientales del empleo, salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, tipo de supervisión, clima de las relaciones entre dirección y empleados, reglamentos internos, oportunidades, etc. Correspondiendo a la motivación ambiental y constituyendo los factores con que las organizaciones suelen impulsar a los empleados”.(Chiavenato, 2011, pág. 45)

Factores motivacionales: “se refieren al contenido del puesto, a las tareas y obligaciones relacionadas con éste; produce un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy superior a los niveles normales. El termino motivación comprende sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional que se manifiestan

en la ejecución de las tareas y actividades que representan desafíos y tienen significados en el trabajo”.(Chiavenato, 2011, pág. 45)

Es muy importante reconocer que las condiciones laborales tanto físicas como ambientales únicamente evitan la insatisfacción ya que su influencia en la conducta no eleva la satisfacción de una manera duradera, incentivos monetarios o premios no son la mejor manera de mantener motivado al trabajador ya que son temporales, al contrario de los factores motivacionales propiamente dichos los cuales elevan la satisfacción de una manera duradera al realizar actividades desafiantes y estimulantes, utilización plena de habilidades, posibilidades de ascenso, libertades para decidir aumentaran la productividad

La satisfacción laboral de una persona es el resultado de varias condiciones que tiene un empleado por parte de su organización, por lo cual es necesario realizar efectivamente procesos de selección en los cuales se analice de manera exhaustiva el perfil puesto – persona, las aptitudes y actitudes que presenta dicho trabajador para el desarrollo de determinadas actividades ya que pueden ser determinantes en el éxito o fracaso de la vida laboral, de esta manera se mejoraran los procesos de producción y de productividad, se eliminara la rotación excesiva y se reducirán los gastos que implica estos procesos lo cual se verá reflejado en ingresos para la organización.

3.7 Teoría X-Y de McGregor

McGregor contrapone dos teorías acerca de la condición humana existentes entre los empresarios.

“La teoría X, con una visión pesimista del ser humano entiende que a las personas no les gusta trabajar, así que si se pueden, no lo lograrán: para que lo realicen y lograr las metas de la organización habrá que presionarlos, controlarlos o amenazarlos. Además, los trabajadores evitan asumir responsabilidades y prefieren una dirección formal la mayoría concede más importancia a la seguridad que a otros factores y no tienen grandes ambiciones.”(Guiller Gestoso, 2000)

“La teoría Y contrapone a la anterior una visión optimista de las personas. Parte de los supuestos de que a los empleados si les gusta trabajar, que se autocontrolan, asumen responsabilidades y que en general son capaces de tomar decisiones creativas.”(Guiller Gestoso, 2000)

Esta teoría nos proporciona una visión positiva y más real sobre la motivación y los niveles que se manifiestan en los trabajadores, se debe tomar en cuenta que cada persona tiene su manera de manejar los procesos para realizar y cumplir los objetivos planteados por la organización.

3.8 Teorías de las necesidades aprendidas de McClelland

David C. McClelland sugirió: “Cuando una persona tiene una fuerte necesidad, ésta la motiva a conducirse para satisfacerla”. (GIBSON, 2011, pág. 135). Las necesidades de una persona son aprendidas del entorno en el cual ella se desenvuelve por ello que la capacitación y la educación ejercen roles importantes para influir en la intensidad de la necesidad de la persona la cual establecería metas desafiantes, trabajaría duro para lograrlas y utilizaría habilidades y capacidades para cumplirlas.

McClelland clasifico las necesidades en:

“Necesidades de Realización, su interés es desarrollarse, destacarse aceptando responsabilidades personales, se distingue además por intentar hacer bien las cosas, tener éxito incluso por encima de los premios. Buscan el enfrentamiento con problemas, desean retroalimentarse para saber sus resultados y afrontan el triunfo o el fracaso.

Necesidades de Poder, su principal rasgo es el de tener influencia y control sobre los demás y se afanan por esto. Prefieren la lucha, la competencia y se preocupan mucho por su prestigio y por influir sobre las otras personas incluso más que por sus resultados.

Necesidades de Filiación, su rasgo esencial ser solicitados y aceptados por otros, persiguen la amistad y la cooperación en lugar de la lucha, buscan comprensión y buenas relaciones.”(Guiller Gestoso, 2000)

Esta teoría utiliza las pruebas de percepción temática (TAT, thematicApperception Test) las cuales consisten en mostrarle varias imágenes a una persona y solicitarles que describan y escriban historias sobre las imágenes que vieron. Las personas tienden a escribir sus necesidades dominantes ya sean estas de logro, afiliación o poder.

Sin duda alguna el ser humano tiene a lo largo de su vida un sin número de necesidades las cuales le comprometen a alcanzar objetivos y ser mejor ya sea en su trabajo o en su vida misma. Todos tenemos la necesidad de sentirse exitosos y que nuestro trabajo sea reconocido, de la misma manera que necesitamos de un adecuado manejo de las relaciones interpersonales lo cual generará un adecuado ambiente laboral y de esta manera somos más productivos en una organización.

3.9 Tipos de motivación laboral

Los trabajadores en su campo laboral dos tipos de motivaciones las cuales influyen en su producción y en su productividad.

“Motivación Intrínseca. Es la que lleva a la satisfacción de sus necesidades superiores, que según la clasificación de Maslow son las tres últimas de su pirámide: necesidades sociales, de estima, y de autorrealización.

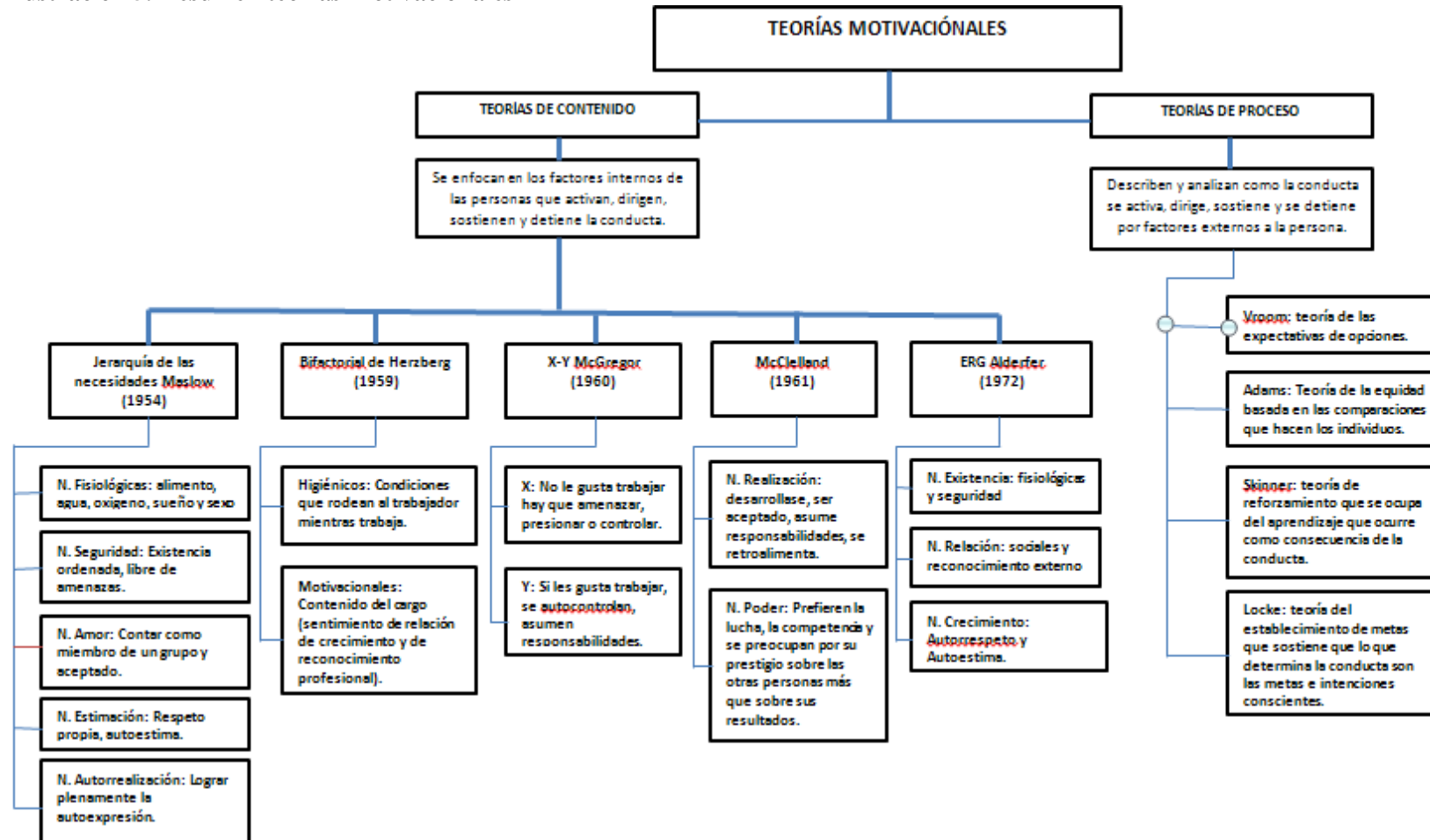
Motivación Extrínseca: Satisface las dos primeras necesidades de la escala de Maslow o necesidades inferiores: las fisiológicas y las de seguridad. Se denomina extrínseca porque tienden a satisfacer de estas necesidades a partir de aspectos externos a la propia tarea como las retribuciones económicas, o características de contrato laboral.”(Guiller Gestoso, 2000).

La motivación intrínseca tiene que ver con las actividades y ejecución del trabajo, como la autonomía al hacerlo y poner en práctica los conocimientos y habilidades que posee, el reconocimiento recibido de los demás y la autoevaluación por la ejecución de las tareas. Pero la motivación extrínseca busca satisfacer las necesidades económicas, partiendo de esta premisa puedo comentar que cada persona tiene aspectos motivantes diferentes ya sean estos de estima o de autorrealización, un buen administrador del área de recursos humanos debe tomar muy en cuenta cada uno de los factores ya sean estos intrínsecos o extrínsecos ya que un equilibrio en beneficios sociales, salario, y aspectos como ergonomía del puesto de trabajo, accesibilidad son muy importantes para influir de manera positiva o negativa en la satisfacción laboral complementando con un buen trato, el contenido mismo del trabajo ayudarán que el trabajador se sienta motivado y satisfecho con el trabajo que realiza y por ende será más productivo.

3.10 Importancia de la satisfacción laboral

La importancia de la Satisfacción se encuentra relacionada directamente con mejoras en los niveles de producción y de productividad, como ya mencione un trabajador satisfecho, será un valor agregado para cada organización como cliente interno y como cliente externo. La posibilidad de crecimiento personal y crecimiento profesional sin duda alguna será un generador de confianza, así como el medio en el cual realizará sus actividades influirán en los niveles de satisfacción que perciba el trabajador de su organización. No podemos olvidar que es necesario realizar evaluación de satisfacción de una manera periódica las cuales permitirán retroalimentación y mejoras de una manera oportuna si son necesarias.

Ilustración 5. Resumen teorías Motivacionales



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L.

Sin duda alguna la motivación a nivel organizacional ha sido una inquietud desde hace varios años, la problemática de como mantener empleados motivados para mejorar niveles de producción o de productividad se han encontrado en continuo debate. Con la información revisada puedo concluir que motivo o necesidad es todo lo que impulsa a una persona para actuar de determinada manera y de esta manera alcanzar determinados objetivos mediante comportamientos específicos.

Este motivo vendría a convertirse en la necesidad para cada individuo, como ya he mencionado en el desarrollo de este capítulo, cada ser humano es un mundo diferente y por ende tendrá diferentes necesidades sean estas de estatus y éxito o necesidades sociales y básicas como seguridad.

El ser humano continuamente va a tener un sin número de necesidades por lo cual la motivación es un estado cíclico el cual necesita refuerzo y proporcionara distintos patrones de conducta de individuo a individuo por su distinta manera de percibir la realidad.

Debemos tener muy en cuenta que la motivación es solo uno de los elementos importantes que contribuyen e incrementan los niveles de productividad y el desempeño de un individuo, son indispensables las capacidades, habilidades y destrezas, adicional es importante contar con un equipo adecuado y laborar en una organización en la cual la cultura organizacional y unas adecuadas relaciones interpersonales jueguen un papel motivador y proporcionen tranquilidad y bienestar al trabajador.

Un administrador del talento humano es un factor importante en el desempeño de sus trabajadores ya que cuando motiva a su equipo de trabajo mejora las capacidades de cada miembro, determina funciones y limitaciones y contribuye a crear un buen clima de trabajo.

Las principales teorías de contenido han tratado de explicar la conducta, no podemos delimitar ninguna de ellas como la base para motivar a nuestro equipo de trabajo ya que cada teoría proporciona conocimientos de conducta y desempeño laboral con fortalezas y limitaciones.

Las teorías de proceso describieron que es lo que motiva externamente a los empleados o como eligen ellos las conductas para satisfacer sus necesidades.

MARCO METODOLÓGICO

Hipótesis

Definición conceptual

Para motivo de este estudio, se han planteado dos variables:

VARIABLE INDEPENDIENTE.- Personas con discapacidad cualquier restricción o dificultad en la ejecución con normalidad de actividades de la vida diaria.

VARIABLE DEPENDIENTE.- Inserción laboral es el proceso mediante el cual se involucra de manera directa al personal al entorno laboral.

Definición operacional

HI1^{ra}- El nivel de inserción laboral de las personas con discapacidades en las empresas de la ciudad de Quito es bajo.

HI2^{da}- La mayoría de las personas con discapacidades no realizan tareas para lo que fueron capacitados o preparados.

HI3^{ra}- Las personas con discapacidades que laboran en las empresas de la ciudad de Quito tienen bajos niveles de satisfacción.

HO1^{ra} El nivel de inserción laboral de las personas con discapacidades en las empresas de la ciudad de Quito es alto.

HO2^{da}- La mayoría de las personas con discapacidad si realizan tareas para lo que fueron capacitados o preparados.

HO3^{ra}- Las personas con discapacidad que laboran en las empresas de la ciudad de Quito tienen altos niveles de satisfacción.

Matriz de Variables

1 ^{ra} VARIABLE							
INDEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS	DEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Tipos de Discapacidades	Intelectual Física Visual Auditiva Psíquica	Cuestionario Entrevista	NIVELES DE INSERCIÓN LABORAL	Qué tareas realiza	Manuales Intelectuales	Entrevista
	Tiempo de Discapacidad	Meses Años			Qué capacidades posee	Operativa Intelectiva	
	Grado de Discapacidad	Leve Moderada Grave			Tiene personal a su cargo	Si o No	
	Nivel de estudios	Primaria Secundaria Superior			Existen personas que desempeñen la misma función que usted realiza	Si o No	
	Tiene o no Capacitación	Si o No					

2 ^{da} VARIABLE							
INDEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS	DEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Tipos de Discapacidades	Intelectual Física Visual Auditiva Psíquica	Encuesta Entrevista	CAPACITACIÓN	Tipo de capacitación que posee	Informal Formal Técnica	Encuestas
	Grado de Discapacidad	Leve Moderada Grave			Capacidad de aprendizaje	Lenta Promedio Rápida	
	Tiempo de Discapacidad	Meses Años			Diagnóstico de capacitación	Mala Regular Buena Excelente	

3 ^{ra} VARIABLE							
INDEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS	DEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Tipos de Discapacidades	Intelectual Física Visual Auditiva Psíquica	Cuestionario Entrevista	NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL	Qué tareas realiza	Manuales Intelectuales	Cuestionario de Satisfacción Laboral Observación
	Tiempo de Discapacidad	Meses Años			En qué lugar desempeña sus funciones	Al aire libre En una Oficina	
	Grado de Discapacidad	Leve Moderada Grave			Realiza actividades que son de su agrado	Si o No	

Tipo de investigación

Esta es una investigación de tipo Descriptivo, con un enfoque mixto porque se mide variables pero también se hace interpretación cualitativa de las mismas

Diseño de la investigación

Es una investigación No Experimental, porque se tomarán los datos en su estado natural sin manipulación de variables

Población y muestra

El universo de esta investigación está basado en el personal con discapacidad (31 personas con discapacidad) de tres instituciones, dos instituciones públicas y una mixta, de la ciudad de Quito, así como sus respectivos Jefes Inmediatos (8 jefes inmediatos) y Jefe de Recursos Humanos (3 Jefes de Recursos Humanos).

Las mismas están dirigidas a diferentes actividades de acuerdo a su giro de negocio.

Esta investigación ayudará a mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad, dando soluciones efectivas a las dificultades que estas enfrentan en su diario vivir.

Técnicas e instrumentos

Técnicas

- **Entrevista:** Nos ayudará a conocer las condiciones laborales en las que se desempeñan las personas con discapacidad.
- **Cuestionario:** Nos permitirá saber las características personales de los investigados.
- **Cuestionario de Satisfacción Laboral:** Nos ayudará a identificar el nivel de satisfacción laboral de cada trabajador investigado.
- **Observación:** Nos ayudará a identificar las condiciones de trabajo de la persona investigada.

Instrumentos

- Entrevista
- Cuestionario (Satisfacción Laboral)
- Observación

Fases de la investigación

- **Charla informativa con las personas a investigar para informar la naturaleza de la investigación.**

La charla informativa se la realizó con cada una de las personas con discapacidad al inicio de la aplicación de las herramientas.

- **Evaluación de las condiciones laborales en las que se desenvuelven las personas con discapacidad.**

Esta evaluación se la realizó a través de la observación en los casos que fueron posibles, debido a que algunas personas se las entrevisto fuera de su área de trabajo.

- **Diagnóstico de los niveles de satisfacción laboral de las personas con discapacidad.**

El diagnóstico de los niveles de satisfacción laboral de las personas con discapacidad se lo realizó con un cuestionario estandarizado, que nos permitió conocer el nivel de agrado que estas personas tienen por las actividades que realizan y su calidad de relaciones interpersonales.

- **Tratamiento de los datos recolectados.**

Los datos fueron analizados al final de todo el proceso de levantamiento de información.

- **Elaboración del informe final.**

Se le realizó en base al resultado obtenido del tratamiento de los datos.

Análisis de validez y confiabilidad de los instrumentos

La selección de los instrumentos se dio mediante recopilación de datos, los cuales se elaboró en consideración con diversos instrumentos (cuestionarios, encuestas, test) de inserción laboral y satisfacción laboral disponibles en la web, ya que en Ecuador no se tiene estudios estandarizados y validos de estos temas.

Para este proyecto de investigación se diseñó y utilizo preguntas relacionadas al tema de indagación teniendo como referencia pruebas estandarizadas las mismas que fueron adaptadas a las necesidades de las instituciones para la investigación sin dejar de lado el requerimiento y la objetividad de la misma. Fueron construidas con apoyo del asesor de la investigación, la investigadora y personal del Instituto de Investigación y Post Grado de la Facultad, en un periodo de tiempo determinado, luego de varios días de investigación, adaptación, verificación y aceptación de cada una de las preguntas de la encuesta, se aplicó una prueba piloto con un grupo de trabajadores de la investigación para obtener la validez del mismo por lo cual una vez realizada la prueba piloto los directivos de la organización procedieron a dar la aprobación y autorización de la aplicación de dichos instrumentos .

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PERSONA EN EL CARGO IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CAMARA

Presentación (tablas y gráficos)

Tabla 1. Género

		Nº	PORCENTAJE
1	Hombre	14	45%
2	Mujer	17	55%
TOTAL		31	100%

Tabla 2:Edad

		Nº	PORCENTAJE
1	16 a 20 años	1	3%
2	21 a 25 años	2	6%
3	26 a 30 años	2	6%
4	31 o más años	26	84%
TOTAL		31	100%

Gráfico 1.Género

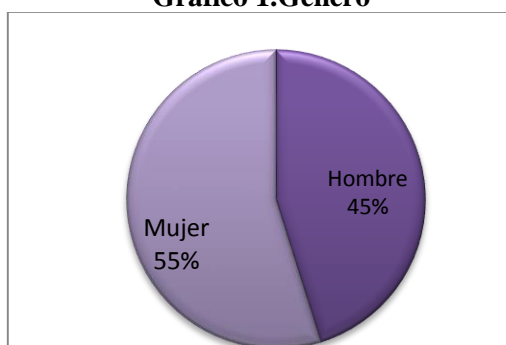
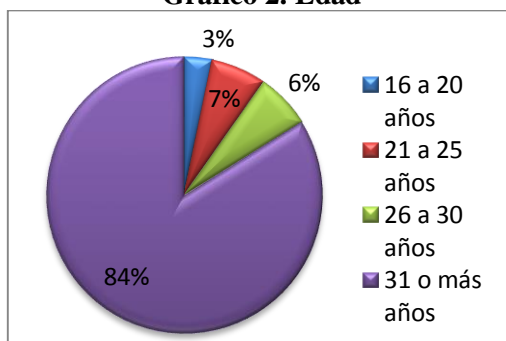


Gráfico 2. Edad



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L.

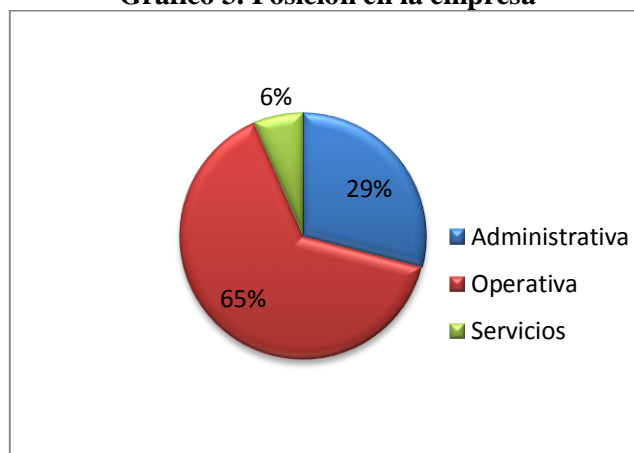
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PERSONA EN EL CARGO

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CAMARA

Tabla 3. Posición en la empresa

		NUMERO	PORCENTAJE
1	Directiva	0	0%
2	Administrativa	9	29%
3	Operativa	20	65%
4	Servicios	2	6%
5	Otra	0	0%
TOTAL		31	100%

Gráfico 3. Posición en la empresa



Elaborado por: Sheyya Carolina Reyes L.

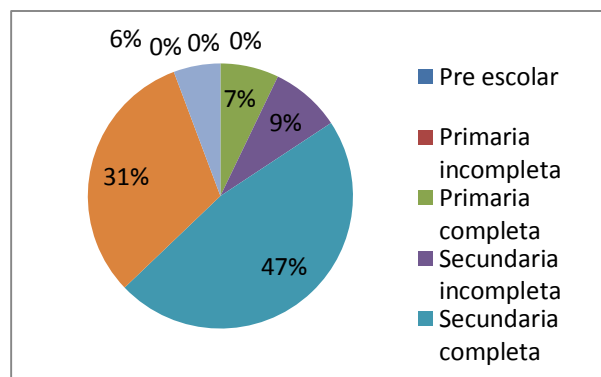
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PERSONA EN EL CARGO

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CAMARA

Tabla 4. Nivel educativo

		Nº	PORCENTAJE
1	Pre escolar	0	0%
2	Primaria incompleta	0	0%
3	Primaria completa	0	0%
4	Secundaria incompleta	4	13%
5	Secundaria completa	20	65%
6	Superior	5	16%
7	Post grado	2	6%
8	Artesano	0	0%
TOTAL		31	100%

Gráfico 4. Nivel educativo



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

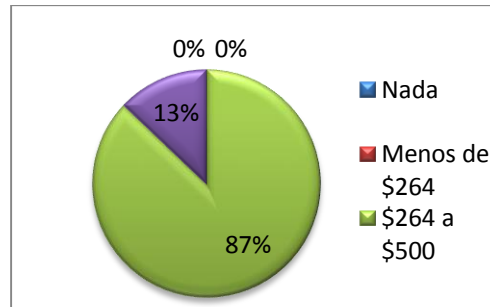
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PERSONA EN EL CARGO

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CAMARA

Tabla 5. Remuneración

		Nº	PORCENTAJE
1	Nada	0	0%
2	Menos de \$264	0	0%
3	\$264 a \$500	27	87%
4	Más de \$500	4	13%
TOTAL		31	100%

Gráfico 5. Remuneración



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L.

INTERPRETACIÓN

Después del análisis de los resultados obtenidos de las encuestas de las personas con discapacidad podemos determinar que en esta investigación existe equidad de género y que la mayor parte es decir el 84% tiene más de 31 años. Cabe anotar que el mayor porcentaje de la población investigada es decir el 61% ocupa cargos operativos. Podemos darnos cuenta que en las instituciones investigadas las remuneraciones se cumple ajustándose a lo que dictamina las leyes laborales; por los resultados de la investigación realizada vale anotar que la mayoría es decir el 87% tiene un sueldo entre 264 y 500 dólares, sin dejar de lado que un 13% de la población investigada gana más de 500 dólares. Con estos datos podemos darnos cuenta que existe una idea errónea con lo referente a que las personas con algún tipo de discapacidad que laboran perciben sueldos bajos. Otro resultado importante que se obtuvo es que la gran mayoría de la población investigada es decir el 65% posee instrucción formal de secundaria completa y el 16% educación superior. Incluso un 16% tiene estudios a nivel de posgrado lo cual indica que las personas si se encuentran preparadas académicamente y si se preocupan por su crecimiento profesional.

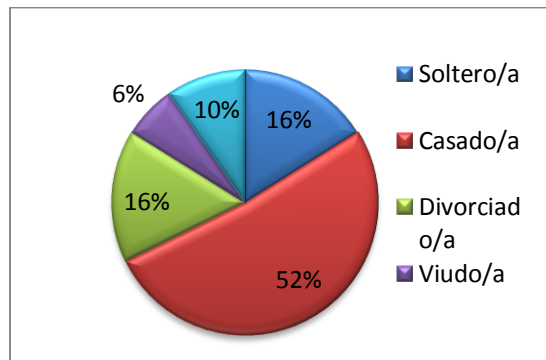
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PERSONA EN EL CARGO

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Tabla 6. Estado civil

		NUMERO	PORCENTAJE
1	Soltero/a	5	16%
2	Casado/a	16	52%
3	Divorciado/a	5	16%
4	Viudo/a	2	6%
5	Unión libre	3	10%
TOTAL		31	100%

Gráfico 6. Estado civil



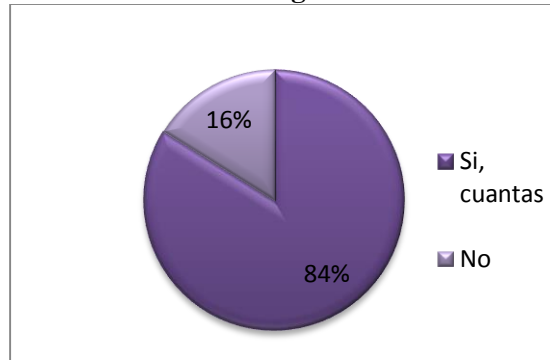
Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

Tabla 7. Cargas familiares

		NUMERO	PORCENTAJE
1	Si	26	84%
2	No	5	16%
TOTAL		31	100%

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PERSONA EN EL CARGO
IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON
DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CAMARA

Gráfico 7. Cargas familiares



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

INTERPRETACIÓN

Como se puede observar, el 52% del personal con discapacidad investigado está casado/a, lo que se ve reflejado en que el 84% posee cargas familiares y las obligaciones que esto conlleva. Apenas un 16% de la población investigada son solteras.

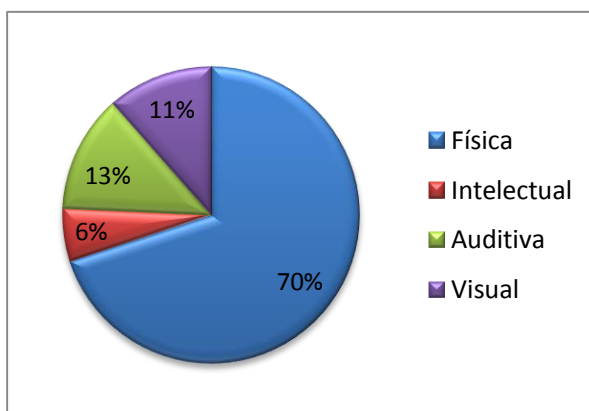
Con estos altos porcentajes en lo referente a cargas familiares y estado civil podemos concluir que las personas con discapacidad tienen la necesidad de trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades para satisfacer sus diferentes necesidades en sus respectivos hogares.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PERSONA EN EL CARGO
IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON
DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CAMARA

Tabla 8. Tipo de discapacidad

		Nº	PORCENTAJE
1	Física	28	90%
2	Intelectual	0	0%
3	Auditiva	3	10%
4	Visual	0	0%
TOTAL		31	100%

Gráfico 8. Tipo de discapacidad



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L.

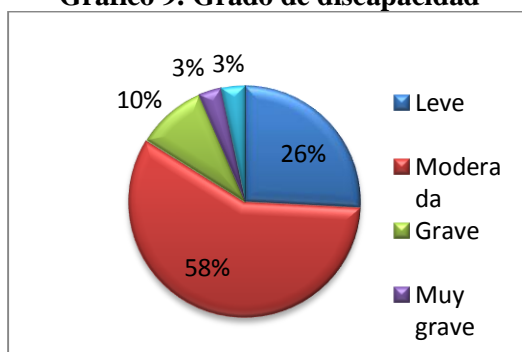
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PERSONA EN EL CARGO

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Tabla 9. Grado de discapacidad

		Nº	PORCENTAJE
1	Leve	0	0%
2	Moderada	8	26%
3	Grave	18	58%
4	Muy grave	3	10%
5	No sabe	1	3%
6	NC	1	3%
TOTAL		31	100%

Gráfico 9. Grado de discapacidad



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L.

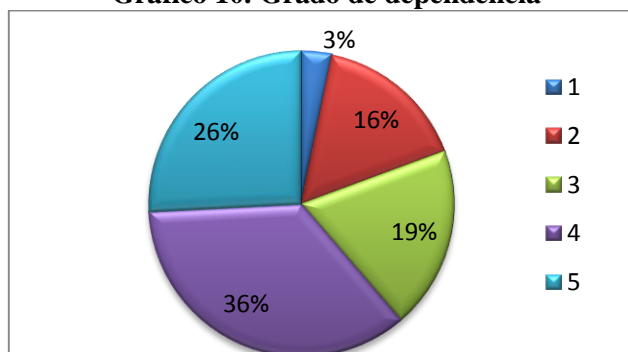
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PERSONA EN EL CARGO

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Tabla 10. Grado de dependencia

		Nº	PORCENTAJE
1	Depende completamente de la asistencia de otra persona	1	3%
2	Solo con ayuda humana puntual	5	16%
3	Solo con ayuda de algún instrumento físico	6	19%
4	Solo sin ayuda pero con dificultad	11	36%
5	Solo sin ayuda y sin dificultad	8	26%
TOTAL		31	100%

Gráfico 10. Grado de dependencia



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L.

INTERPRETACIÓN

El 90% del personal investigado presenta discapacidades físicas, un 58% es decir la mayoría presenta grado moderado; este resultado se ve reflejado en que un 36% de las personas aseguraron que pueden realizar sus actividades dentro de las organizaciones solas y sin ayuda, o simplemente con la ayuda de un instrumento físico.

Cabe indicar que el grado de discapacidad refleja la opinión subjetiva de la persona con discapacidad, más no es el porcentaje real que indica el carné del CONADIS (Consejo Nacional de Discapacidades).

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PERSONA EN EL CARGO

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Tabla 11. Personal a cargo

		Nº	PORCENTAJE
1	No	27	87%
2	Si	4	13%
TOTAL		31	100%

Gráfico 11. Personal a cargo

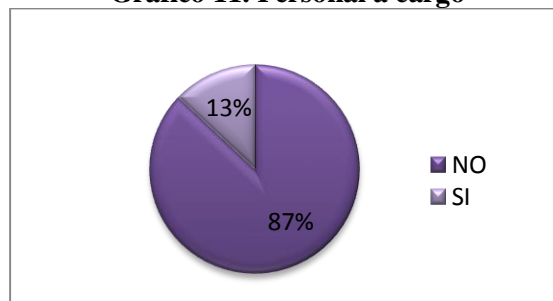


Tabla 12. Lugar donde trabaja

		Nº	PORCENTAJE
1	Oficina	29	94%
2	Taller	0	0%
3	La calle	0	0%
4	Otros	2	6%
TOTAL		31	100%

Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PERSONA EN EL CARGO

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CAMARA

Gráfico 12. Lugar donde trabaja

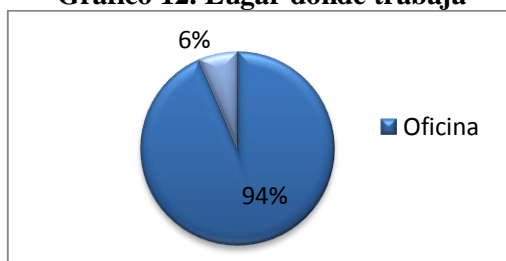
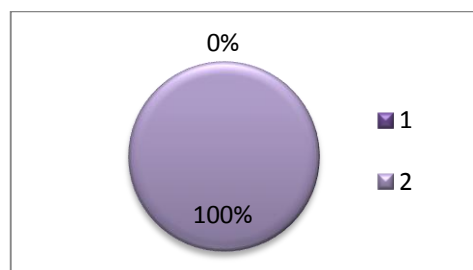


Tabla 13. Agrado de sus actividades

		Nº	PORCENTAJE
1	No	0	0%
2	Si	31	100%
TOTAL		31	100%

Gráfico 13. Agrado de sus actividades



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L.

INTERPRETACIÓN

El 87% de las personas investigadas con discapacidad de las empresas e instituciones investigadas no posee personal a cargo, es decir trabajan en condición de subalternos y sus labores son autónomas, El 94% de las personas investigadas realizan sus actividades en oficinas, el 6% lo realiza en corredores, limpieza de baños, copiadoras. Ninguno de ellos realiza sus actividades laborales en la calle, esto puede constituir un factor importante para la seguridad laboral de los investigados.

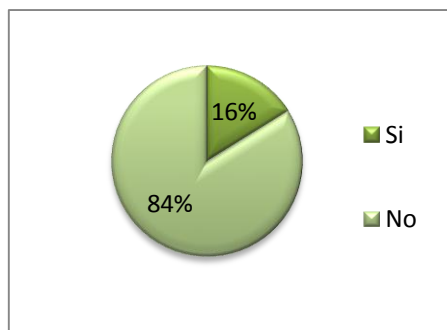
Las actividades de las personas con discapacidad son realizadas diariamente, es decir, sus actividades son esenciales y cotidianas, además resulta positivo el hecho que todos los investigados manifiestan que las actividades que realizan son de su total agrado.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PERSONA EN EL CARGO
IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON
DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CAMARA

Tabla 14. Discapacidad Congénita o no

		Nº	PORCENTAJE
1	Si	5	16%
2	No	26	84%
TOTAL		31	100%

Gráfico 14. Discapacidad congénita o no



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L.

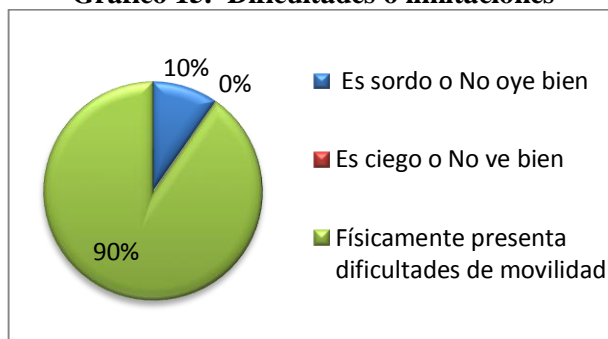
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PERSONA EN EL CARGO

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CAMARA

Tabla 15. Dificultades o limitaciones

		Nº	PORCENTAJE
1	Tiene problemas graves para hablar	0	0%
2	Es sordo o No oye bien	3	10%
3	Es ciego o No ve bien	0	0%
4	Físicamente presenta dificultades de movilidad	28	90%
5	Tiene una Parálisis cerebral	0	0%
6	Tienen Retardo en el desarrollo/discapacidad intelectual	0	0%
7	Tiene Discapacidad múltiple	0	0%
8	Tiene Problemas/Dificultades de conducta	0	0%
9	Tiene Problemas de salud mental (esquizofrenia, paranoia...)	0	0%
10	Otra	0	0%
TOTAL		31	100%

Gráfico 15. Dificultades o limitaciones



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L.

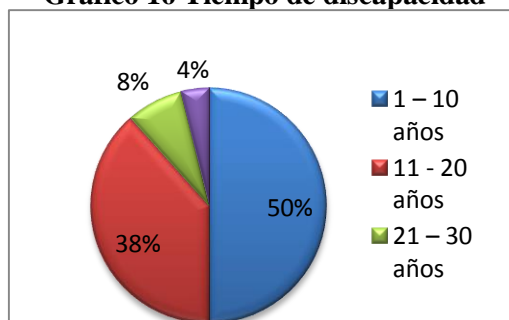
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PERSONA EN EL CARGO

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Tabla 16 Tiempo de discapacidad

		Nº	PORCENTAJE
1	1 – 10 años	13	50%
2	11 - 20 años	10	38%
3	21 – 30 años	2	8%
4	31 – 40 años	1	4%
5	41 – más años	0	0%
TOTAL		26	100%

Gráfico 16 Tiempo de discapacidad



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L.

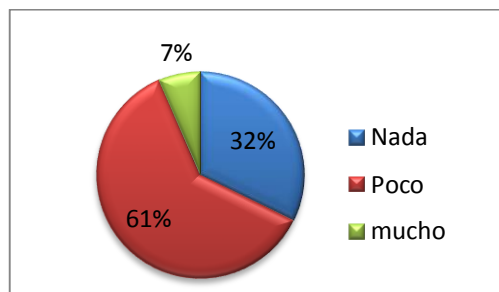
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PERSONA EN EL CARGO

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Tabla 17 Dificultades para el desempeño

		Nº	PORCENTAJE
1	Nada	10	32%
2	Poco	19	61%
3	Mucho	2	7%
TOTAL		31	100%

Gráfico 17 Dificultades para el desempeño



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L.

INTERPRETACIÓN

El 84 % de las personas investigadas no poseen discapacidad congénita, la mayoría adquirió o desarrolló su discapacidad durante los últimos 10 años; esto implica una mayor dificultad de adaptación no solamente en el ámbito laboral sino social, familiar y personal; más aun si la principal dificultad que presentan es de movilidad o desplazamiento. Sin embargo se debe destacar que el 61% es decir la mayoría de encuestados considera que su discapacidad causa poca o ninguna dificultad para su actividad laboral. Razón por la cual realizan sus actividades de manera normal y sin ningún problema.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PERSONA EN EL CARGO

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Tabla 18. Capacitaciones anteriores

		Nº	PORCENTAJE
1	No	17	55%
2	Si	14	45%
TOTAL		31	100%

Gráfico 18. Capacitaciones anteriores

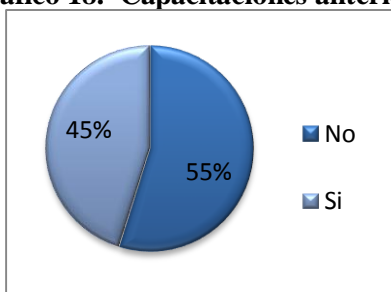
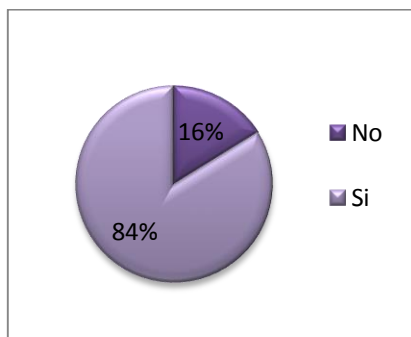


Tabla 19. Capacitación en la empresa

		Nº	PORCENTAJE
1	No	5	16%
2	Si	26	84%
TOTAL		31	100%

Gráfico 19. Capacitación en la empresa



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

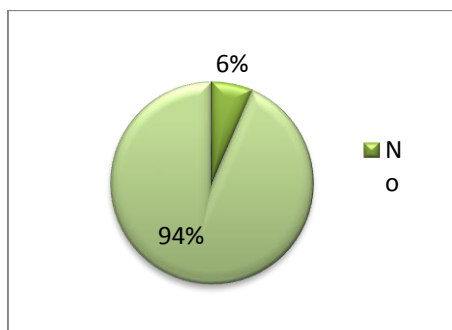
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PERSONA EN EL CARGO

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Tabla 20. Capacitación en el último año

		Nº	PORCENTAJE
1	No	2	6%
2	Si	29	94%
TOTAL		31	100%

Gráfico 20. Capacitación último año la empresa



Elaborado por: Sheyya Carolina Reyes L.

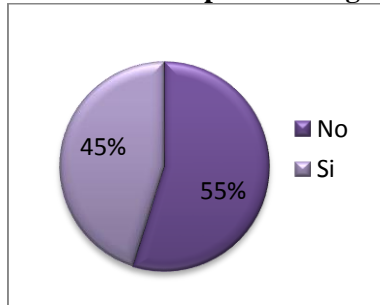
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PERSONA EN EL CARGO

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Tabla 21. Dificultades para conseguir empleo

		Nº	PORCENTAJE
1	No	17	55%
2	Si	14	45%
TOTAL		31	100%

Gráfico21. Dificultades para conseguir empleo



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L.

INTERPRETACIÓN

En los resultados de la investigación del personal con discapacidad se puede determinar que el 45% tuvo dificultad y el 45% no tuvo dificultad, es decir existe equilibrio entre los que tuvieron y los que no, dificultad para conseguir empleo, lo que puede ser atribuido a la falta de capacitación antes de ingresar a una organización, ya que el 55% manifiesta que no recibió ningún tipo de capacitación anterior.

Al pertenecer a dichas organizaciones, el 84% de las personas aseguran haber recibido diferentes tipos de capacitaciones como talleres, cursos o seminarios de acuerdo a la actividad que realizan y un 90% refiere haber recibido dicha capacitación durante el último año. Con estos datos proporcionados podemos darnos cuenta que las empresas investigadas si invierten capacitando al personal.

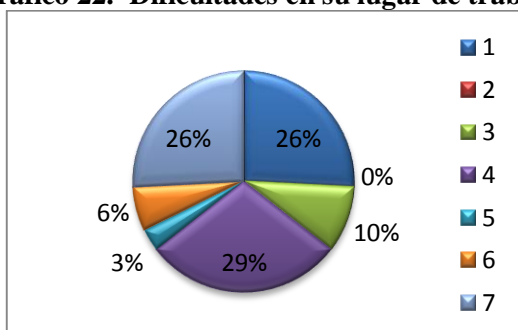
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PERSONA EN EL CARGO

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Tabla 22. Dificultades en su lugar de trabajo

		Nº	PORCENTAJE
1	Falta de motivación personal	8	26%
	Discriminación laboral	0	0%
3	Dificultad de desplazamiento (interno)	3	10%
4	Dificultad de transporte (externo)	9	29%
5	Infraestructura con muchos obstáculos	1	3%
6	No está preparado profesionalmente	2	6%
7	No presenta ningún tipo de dificultad	8	26%
TOTAL		31	100%

Gráfico 22. Dificultades en su lugar de trabajo



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L.

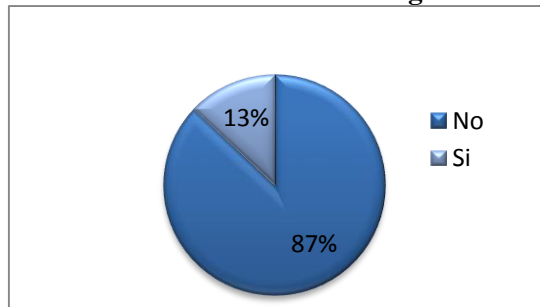
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PERSONA EN EL CARGO

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Tabla 23. Ofensas a su dignidad

		Nº	PORCENTAJE
1	No	27	87%
2	Si	4	13%
TOTAL		31	100%

Gráfico 23. Ofensas a su dignidad



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L.

INTERPRETACIÓN

El 29% de la población investigada manifiesta que su principal dificultad es la falta de transporte adecuado para poder llegar a su sitio de trabajo, en similares proporción, el 26% dice que sus mayores dificultades para su desempeño óptimo es la falta de motivación personal, en similares proporciones un 26% indican que no tienen ningún tipo de dificultad para realizar sus actividades laborales con total normalidad. Es importante resaltar que un 13% de los encuestados refieren de alguna manera, haber sentido ofendida su dignidad, especialmente según ellos cuando no reciben el mismo trato que el resto de compañeros.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PERSONA EN EL CARGO

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Tabla 24. Relaciones interpersonales

¿Ha tenido dificultades para...?		1. Ninguna	2. Poca	3. Mucha	4.No puede hacerlo	Nº	PORCENTAJE
A	Dirigirse o hablarle a personas que no conoce	18	12	1		31	100%
B	Relacionarse o llevarse bien con sus amistades o personas cercanas	24	7			31	100%
C	Hacer nuevos amigos o amigas	25	6			31	100%
D	Demostrar manifestaciones amorosas como besos, abrazos o caricias	18	12			31	100%
E	Cuánto le han afectado su vida estas dificultades para relacionarse con otras personas	21	10			31	100%

Elaborado por: Sheyya Carolina Reyes L.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PERSONA EN EL CARGO
IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON
DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

VALORACIÓN: 1.Ninguna – 2. Poca – 3. Mucha – 4. No puede hacerlo

Gráfico 24 A. Dirigirse o hablar

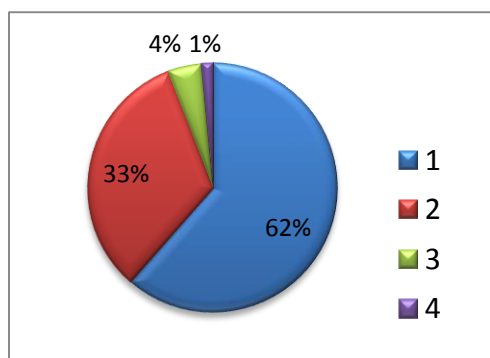
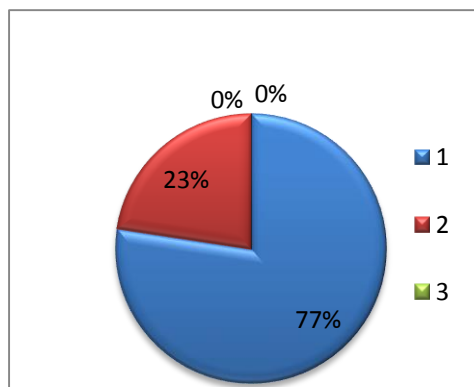


Gráfico 24 B. Relacionarse o llevarse bien



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PERSONA EN EL CARGO
IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON
DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CAMARA

Gráfico 24 C Hacer nuevos amigos

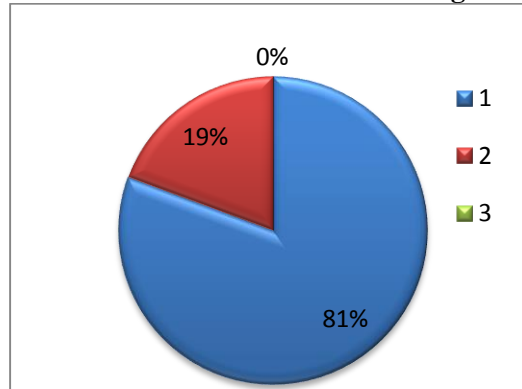


Gráfico 24 D. Demostrar manifestaciones amorosas

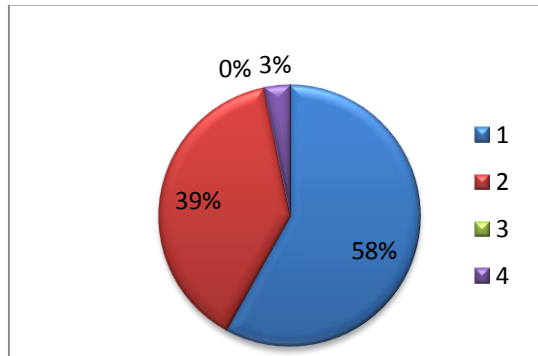
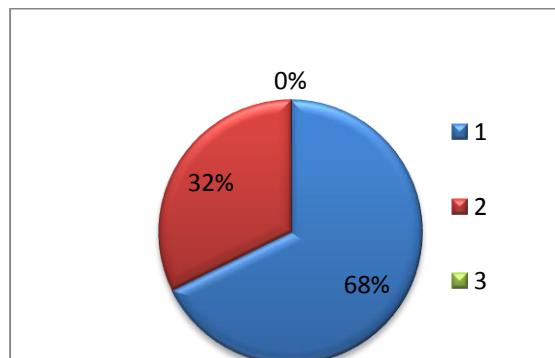


Gráfico 24 E. Dificultades para relacionarse con otras personas



Elaborado por: Sheyya Carolina Reyes L.

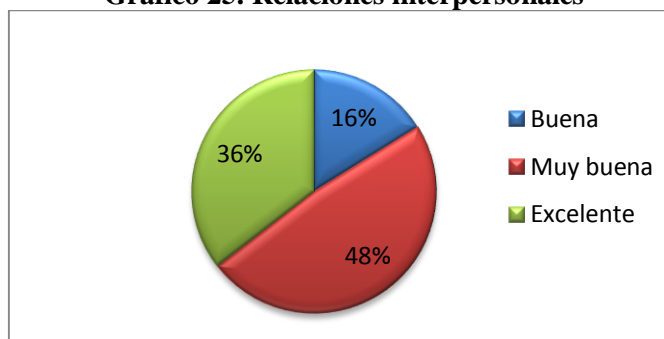
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE PERSONA EN EL CARGO

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Tabla 25. Relación con jefes y compañeros

		NUMERO	PORCENTAJE
1	Mala	0	0%
2	Buena	5	16%
3	Muy buena	15	48%
4	Excelente	11	35%
TOTAL		31	100%

Gráfico 25. Relaciones interpersonales



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

INTERPRETACIÓN

Sin lugar a duda, el 58% de las personas con discapacidad sometidas a investigación no poseen ningún tipo de dificultad para relacionarse o dirigirse a personas que no conoce, de igual manera no presentan complicaciones para hacer nuevos amigos o para dar demostraciones de afecto. En conclusión las relaciones interpersonales que estas personas manejan son excelentes ya que la cultura laboral que maneja cada institución investigada es incluyente y realmente han formado un equipo de trabajo respectivamente.

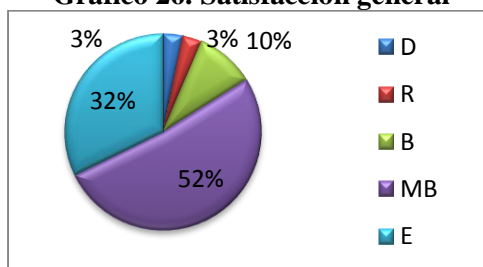
Esto se ve reflejado en que el 48% de estas personas tienen relaciones muy buenas y el 36% tiene relaciones excelentes con sus jefes y compañeros de trabajo.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN
IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON
DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Tabla 26. Satisfacción general

ESCALA SATISFACCIÓN GENERAL	Nº	PROMEDIO
DEFICIENTE	1	3%
REGULAR	1	3%
BUENO	3	10%
MUY BUENA	16	52%
EXCELENTE	10	32%
TOTAL	31	100%

Gráfico 26. Satisfacción general



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L.

INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

El 52% de la población investigada, es decir la mayoría de la población encuestada posee un alto grado de satisfacción en el cargo que desempeña, debido a las buenas relaciones que posee dentro de la organización y además porque se sienten identificados en su puesto de trabajo.

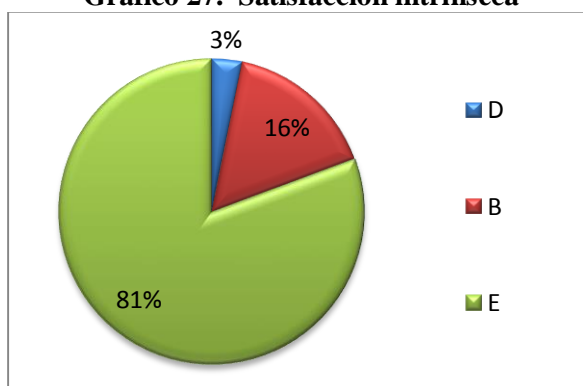
La condición limitada en algunos aspectos que estas personas tienen, hace que sean más responsables y mucho más sensibles con aspectos laborales. Adicional que estos altos niveles de satisfacción general de las personas en relación a su puesto de trabajo denotan mayor involucramiento con la empresa y por ende mayores niveles de productividad, cabe mencionar que estos niveles favorables de satisfacción se deben mantener y continuamente se debe realizar evaluaciones de satisfacción para poder tomar medidas oportunas que vayan siempre en beneficio de las organizaciones

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN
IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON
DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CAMARA

Tabla 27. Satisfacción intrínseca

ESCALA SATISFACCIÓN INTRÍNSECA	Nº	PROMEDIO
DEFICIENTE	1	3%
BUENO	5	16%
EXCELENTE	25	81%
TOTAL	31	100%

Gráfico 27. Satisfacción intrínseca



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L.

INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

El 81% del personal con discapacidad posee un alto grado en la satisfacción intrínseca. Este dato se puede verificar en los otros cuestionarios aplicados cuando mencionan que poseen motivación por el logro en sus tareas encomendadas, además que poseen excelentes relaciones interpersonales dentro de las organizaciones y notablemente el hecho de pertenecer a una empresa o institución y tener trabajo, les brinda, aparte de estabilidad laboral, estabilidad emocional.

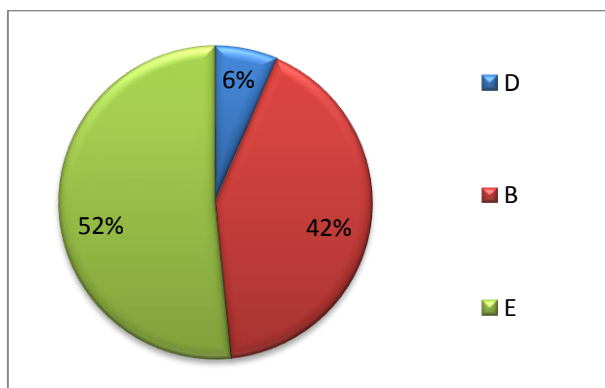
Este personal posee autonomía en sus actividades lo que les permite en la mayor parte elegir su propio estilo de trabajo.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN
IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON
DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE y ballet ecuatoriano de cámara

Tabla 28. Satisfacción extrínseca

ESCALA SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA	NÚMERO	PROMEDIO
DEFICIENTE: 8-24	2	6%
BUENA: 25-40	13	42%
EXCELENTE: 41-56	16	52%
TOTAL	31	100%

Gráfico 28. Satisfacción extrínseca



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L.

INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

El 52% de la población con discapacidad investigada posee un alto grado de satisfacción extrínseca. Esto se lo demuestra con que la mayor parte del personal está bien remunerada y con todos los beneficios sociales que dictamina la ley.

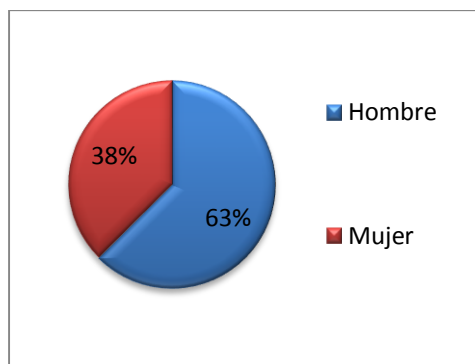
Otro beneficio que aporta a que este aspecto de la satisfacción sea elevado, es que se respeta sus horarios de trabajo.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE INMEDIATO
IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON
DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Tabla 29. Género

		NÚMERO	PORCENTAJE
1	Hombre	5	63%
2	Mujer	3	38%
TOTAL		8	100%

Gráfico 29. Género



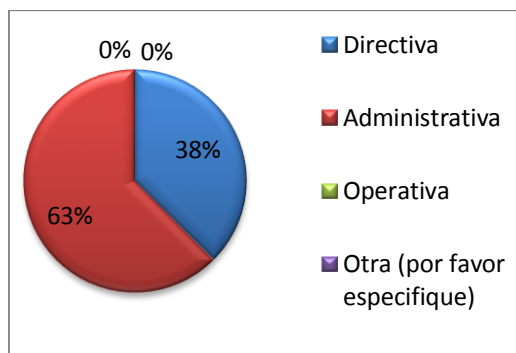
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE INMEDIATO

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Tabla 30. Posición en la empresa

		NÚMERO	PORCENTAJE
1	Directiva	3	37%
2	Administrativa	5	63%
3	Operativa		0%
4	Otra		0%
TOTAL		8	100%

Gráfico 30. Posición en la empresa



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L.

INTERPRETACIÓN

El 37% de los jefes inmediatos encuestados ocupan cargos directivos, sin dejar de lado que un grupo considerable de ellos es decir un 63% tiene posiciones administrativas. También debemos enfatizar que existe equidad de género en esta población.

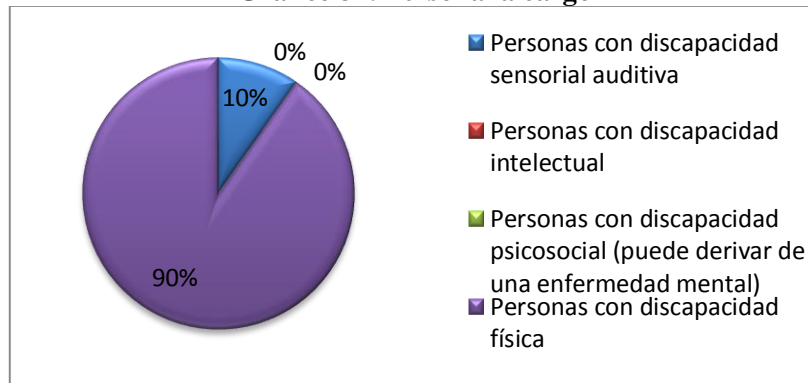
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE INMEDIATO

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Tabla 31. Personal a cargo

		Nº	PORCENTAJE
1	Personas con discapacidad sensorial auditiva	3	10%
2	Personas con discapacidad intelectual		0%
3	Personas con discapacidad psicosocial (puede derivar de una enfermedad mental)		0%
4	Personas con discapacidad física	28	90%
5	Personas con discapacidad sensorial visual		0%
6	Personas con multidiscapacidad, discapacidad asociada o múltiple		0%
TOTAL		31	100%

Gráfico 31. Personal a cargo



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

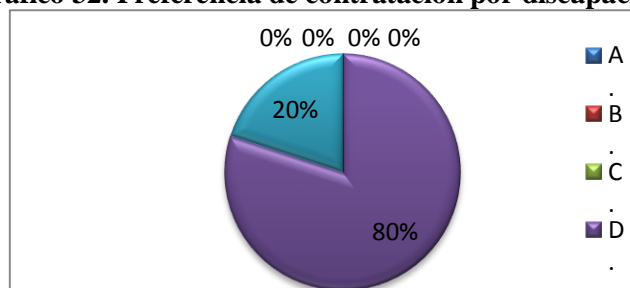
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE INMEDIATO

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Tabla 32. Preferencia de contratación por discapacidad

	TIPO DE DISCAPACIDAD	GRADO 5	PORCENTAJE
A.	Personas con discapacidad sensorial auditiva		
B.	Personas con discapacidad intelectual		
C.	Personas con discapacidad psicosocial (puede derivar de una enfermedad mental)		
D.	Personas con discapacidad física	8	80%
E.	Personas con discapacidad sensorial visual	2	20%
F.	Personas con multidiscapacidad, discapacidad asociada o múltiple (conurrencia de dos o más discapacidades)		

Gráfico 32. Preferencia de contratación por discapacidad



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

INTERPRETACIÓN

Los jefes inmediatos investigados en el levantamiento de la información indicaron que para las funciones a desarrollar en esos puestos de trabajo, un 90% de personas presentan discapacidad física y apenas un 10% personas con discapacidad sensorial auditiva.

Adicional informaron que tienen un 80% preferencia para la contratación de personas con discapacidad física y un 20% preferencia para la contratación de personas con discapacidad sensorial visual, ratificando con esta información de la preferencia para la contratación los datos de las personas con discapacidad sensorial auditiva contratada.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE INMEDIATO

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CAMARA

Tabla 33. Eficiencia en la ejecución de las tareas
Escala del 1 al 5 (siendo 1 la menor eficiencia y 5 la mayor eficiencia)

Ejecución de tareas		1	2	3	4	5	TOTAL
A.	Capacidad para trabajar en equipo			4	6	21	31
PORCENTANJE				13%	19%	68%	100%
Ejecución de tareas		1	2	3	4	5	TOTAL
B.	Perfil de liderazgo	1	8	4	3	15	31
PORCENTANJE		3%	26%	13%	10%	48%	100%
Ejecución de tareas		1	2	3	4	5	TOTAL
C.	Autonomía laboral para ejercer tareas		1	4	6	20	31
PORCENTANJE			3%	13%	19%	65%	100%
Ejecución de tareas		1	2	3	4	5	TOTAL
D.	Capacidad para comunicarse con otras personas			2	4	25	31
PORCENTANJE				6%	13%	81%	100%

Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

**RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE INMEDIATO
IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON
DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA**

Gráfico 33 A. Trabajo en equipo

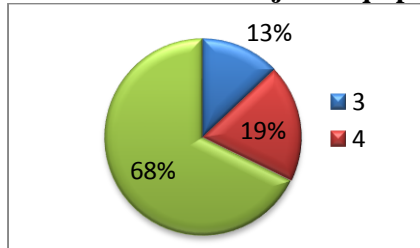


Gráfico 33 B. Perfil de liderazgo

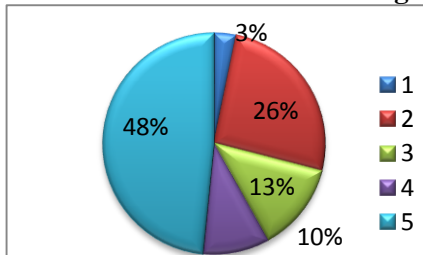


Gráfico 33 C. Autonomía laboral

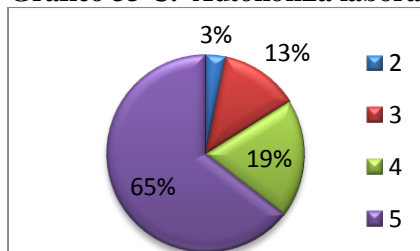
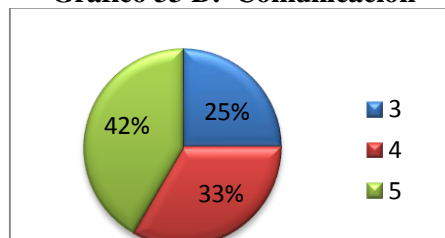


Gráfico 33 D. Comunicación



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

INTERPRETACIÓN

Los jefes inmediatos califican a la gran mayoría de personas con discapacidad, con un alto grado de eficiencia, con una gran eficacia para trabajar en equipo, un buen perfil de liderazgo, lo que les permite una alta autonomía en la realización de sus labores, sumado esto a una buena capacidad de comunicación con otras personas o compañeros por lo cual las relaciones interpersonales en las diferentes organizaciones son excelentes. .

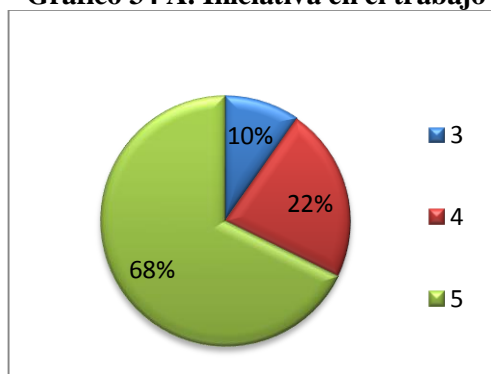
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE INMEDIATO

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CAMARA

Tabla 34. Eficiencia en la ejecución de las tareas
Escala del 1 al 5 (siendo 1 la menor eficiencia y 5 la mayor eficiencia)

Ejecución de tareas		1	2	3	4	5	TOTAL
E.	Iniciativa en el trabajo realizado			3	7	21	31
	PORCENTAJE			10%	23%	68%	100%
Ejecución de tareas		1	2	3	4	5	TOTAL
F.	Habilidad para aprender				4	27	31
	PORCENTAJE				13%	87%	100%
Ejecución de tareas		1	2	3	4	5	TOTAL
G	Conocimientos e intereses sobre el sector al que pertenece la empresa			1	10	20	31
	PORCENTAJE			3%	32%	65%	100%

Gráfico 34 A. Iniciativa en el trabajo



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE INMEDIATO
IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON
DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CAMARA

Gráfico 34 B. Habilidades de aprendizaje

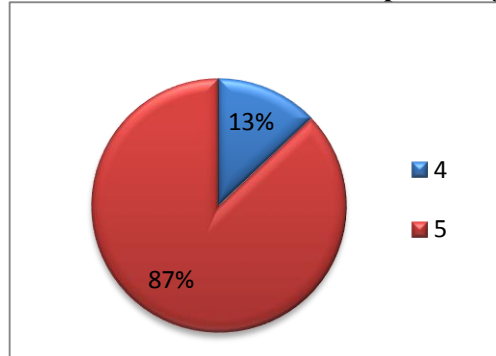
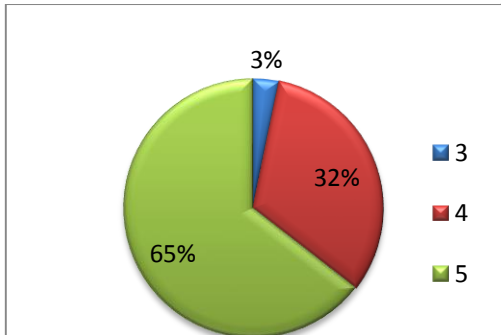


Gráfico 34 Conocimiento del sector de la empresa



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

INTERPRETACIÓN

Los jefes inmediatos ratifican que otros factores que aportan para el buen criterio que tienen de las personas con discapacidad a su cargo es que tienen una buena iniciativa en el trabajo, cumplen sus órdenes a perfección sin necesidad de estarles controlando todo el tiempo y presentan un gran interés por conocer el sector de producción en que se desenvuelve la empresa para la cual ellos laboran.

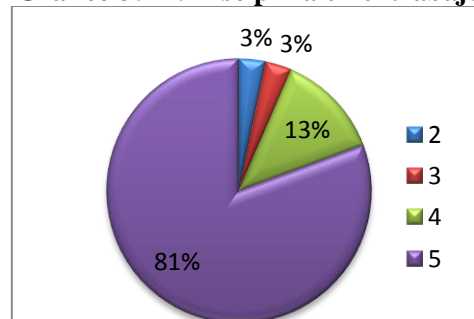
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE INMEDIATO

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CAMARA

Tabla 35. Eficiencia en la ejecución de las tareas
Escala del 1 al 5 (siendo 1 la menor eficiencia y 5 la mayor eficiencia)

Ejecución de tareas		1	2	3	4	5	TOTAL
H	Nivel de disciplina en el trabajo			2	4	25	31
	PORCENTAJE			6%	13%	81%	100%
Ejecución de tareas		1	2	3	4	5	TOTAL
I	Motivación por el logro en el puesto de trabajo		1	1	4	25	31
	PORCENTAJE		3%	3%	13%	81%	100%
Ejecución de tareas		1	2	3	4	5	TOTAL
J	Habilidades sociales en el conjunto de sus relaciones				3	28	31
	PORCENTAJE				10%	90%	100%

Gráfico 35 A. Disciplina en el trabajo



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE INMEDIATO

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CAMARA

Gráfico 35 B. Motivación por el logro

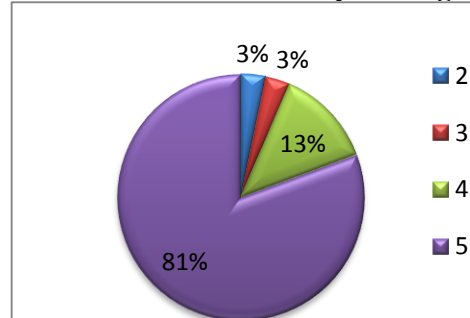
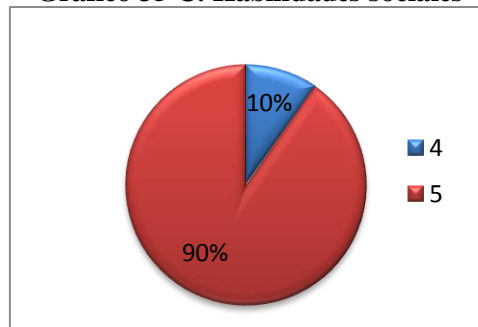


Gráfico 35 C. Habilidades sociales



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

INTERPRETACIÓN

Según la información proporcionada por los jefes de las personas con discapacidad y como lo demuestran los datos estadísticos podemos darnos cuenta que las personas con discapacidad presentan buenas relaciones interpersonales tanto con sus jefes como con sus compañeros, adicional es importante mencionar que la ponderación en lo relacionado a niveles de disciplina en el puesto de trabajo de igual manera son excelentes. La mayoría presenta un alto nivel de motivación por el logro en su puesto de trabajo.

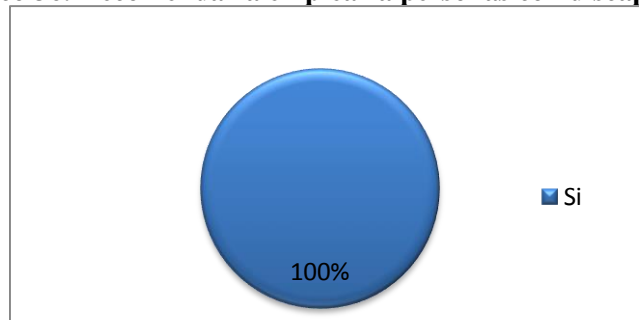
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE INMEDIATO

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CAMARA

Tabla 36. Recomendaría emplear a personas con discapacidad

		Nº	PORCENTAJE
1	No		
2	Si	8	100%
TOTAL		8	100%

Gráfico 36. Recomendaría emplear a personas con discapacidad



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

INTERPRETACIÓN

La totalidad de jefes inmediatos sometidos a investigación manifestaron que recomendarían contratar personal con discapacidad ya que son personas que realmente se involucran con la actividad económica que realiza la empresa y a diferencia de otras personas cuando llegan a realizar su trabajo se dedican exclusivamente a trabajar sin distraerse de ninguna manera, adicional como notamos en las preguntas anteriores son personas que realizan las actividades sin necesidad de estarlas controlando o supervisando cumplen sus funciones a satisfacción.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE DE RECURSOS HUMANOS
IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON
DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Tabla 37. Género

		Nº	PORCENTAJE
1	Hombre	2	67%
2	Mujer	1	33%
TOTAL		3	100%

Gráfico 37. Género

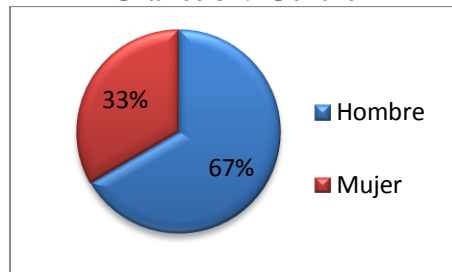
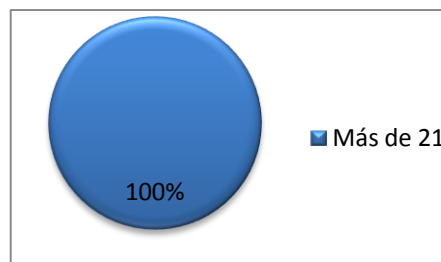


Tabla 38. Años de funcionamiento

		Nº	PORCENTAJE
1	0-5		
2	6-10		
3	11-20		
4	Más de 21	3	100%
TOTAL		3	

Gráfico 38. Años de funcionamiento de la organización



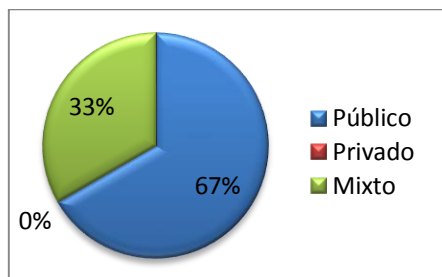
Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE DE RECURSOS HUMANOS
IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON
DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Tabla 39. Tipo de institución

		Nº	PORCENTAJE
1	Público	2	67%
2	Privado		0%
3	Mixto	1	33%
TOTAL		3	100%

Gráfico 39. Tipo de institución o empresa



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

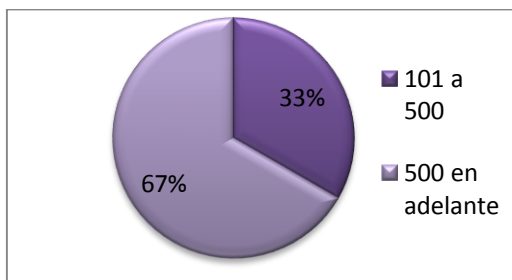
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE DE RECURSOS HUMANOS

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Tabla 40. Total de empleados en la empresa o institución

		Nº	PORCENTAJE
1	0-25		
2	26 a 100		
3	101 a 500	1	33%
4	500 en adelante	2	67%
TOTAL		3	100%

Gráfico 40. Total de empleados en la empresa o institución



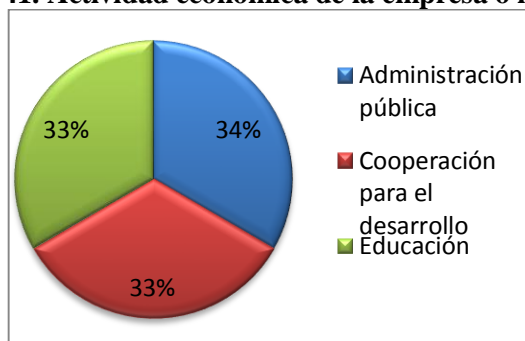
Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE DE RECURSOS HUMANOS
IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON
DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Tabla 41. Actividad económica de la empresa o institución

		Nº	PORCENTAJE
1	Administración pública	1	33%
2	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura		0%
3	Comercio		0%
4	Construcción		0%
5	Cooperación para el desarrollo	1	33%
6	Educación	1	33%
7	Energía		0%
8	Otra (Por favor especifique)		0%
	TOTAL	3	100%

Gráfico 41. Actividad económica de la empresa o institución



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

INTERPRETACIÓN

En la población de Jefes de Recursos Humanos encuestada, se evidencia equidad de género. Las organizaciones investigadas a las cuales pertenecen estas personas funcionan más de 21 años y con más de 500 trabajadores. Cabe indicar que dos de estas instituciones son públicas con diferentes actividades comerciales y una institución es de tipo mixto ya que recibe ayuda del estado pero también para sustentar sus gastos realiza autogestión.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE DE RECURSOS HUMANOS
IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON
DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CAMARA

Tabla 42. Conocimiento de ley de contratación de personas con discapacidad

		Nº	Porcentaje
1	si	3	100%
2	no		
TOTAL		3	100%

Gráfico 42. Conocimiento de ley de contratación de personas con discapacidad

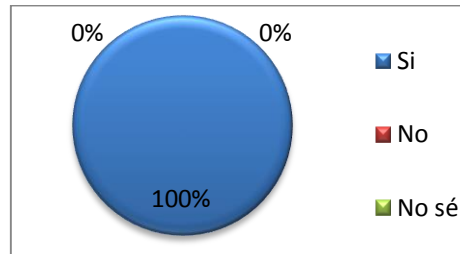
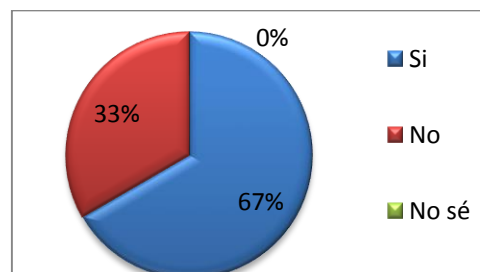


Tabla 43. Cumplimiento de la ley

		Nº	PORCENTAJE
1	Si	2	67%
2	No	1	33%
TOTAL		3	100%

Gráfico 43. Cumplimiento de la ley



RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE DE RECURSOS HUMANOS
IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON
DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CAMARA

TablaC. Información de las empresas investigadas

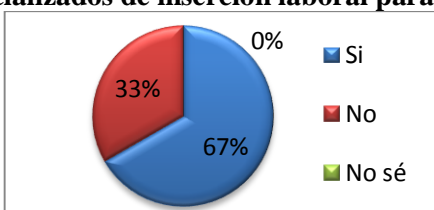
EMPRESA/ INSTITUCIÓN	TRABA.	4 % DE LEY	TOTAL EXISTENTE	TOTAL EVALUADOS	CONCLUSIÓN
BALLET DE CAMARA	120	5	2	1	NO CUMPLE
CNT- MATRIZ DORAL	500	20	20	20	CUMPLE
ESPE- CEDE	600	24	100	10	CUMPLE

Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

Tabla 44. SERVICIOS ESPECIALIZADOS DE INSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

		Nº	PORCENTAJE
1	Si	2	67%
2	No	1	33%
TOTAL		3	100%

Gráfico 44. Servicios especializados de inserción laboral para personas con discapacidad



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

INTERPRETACIÓN

Toda la población investigada asegura conocer la existencia de una ley de contratación para personas con discapacidad; pero únicamente el 67% de las organizaciones investigadas cumplen con esa ley, cabe informar que las empresas e instituciones en las cuales se levanto la información tiene varias sucursales a nivel nacional por ende se levanto la información únicamente en la ciudad de Quito en las cedes principales, como se demuestra en el cuadro adjunto.

Otro dato importante es que de igual manera un 67% de las organizaciones investigadas cuentan con servicios especializados de inserción laboral para personas con discapacidad; pero no hay que dejar de lado que consideran como servicios especializados al departamento de Recursos Humanos, más no a un proceso con el que ellos cuentan para insertar específicamente a este grupo poblacional.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE DE RECURSOS HUMANOS
IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON
DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CAMARA

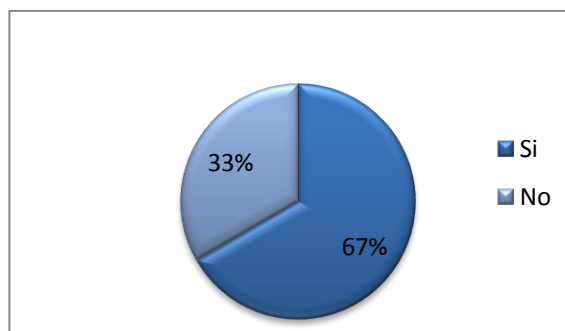
TablaD. Años de inicio de la contratación de personas con discapacidad

		Nº	PORCENTAJE
1	Desde que inicio		
2	Hace 1 a 6 años	3	100%
3	Hace 6 o más años		
TOTAL		3	100%

Tabla 45. Realización de procesos de inducción del personal discapacitado

		Nº	PORCENTANJE
1	Si	2	67%
2	No	1	33%
	TOTAL	3	100%

Gráfico 45. Realización de procesos de inducción del personal discapacitado



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

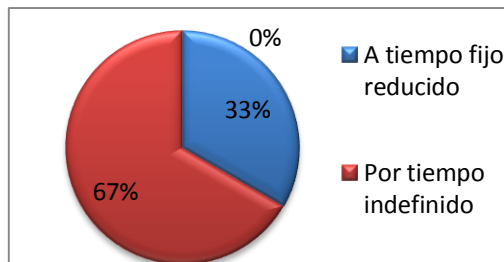
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE DE RECURSOS HUMANOS

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Tabla 46. Tipos de contrato que tienen al momento los empleados con discapacidad

		Nº	PORCENTAJE
1	Tiempo parcial	1	33%
2	Por tiempo indefinido	2	67%
3	Otros (Contrato a prueba)		
TOTAL		3	100%

Gráfico 46. Tipos de contrato que tienen al momento los empleados con discapacidad



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

INTERPRETACIÓN

Las empresas sometidas a investigación contrata personal con discapacidad desde hace 6 años aproximadamente, lo que indica que las leyes existentes sobre discapacidad obligaron a estas a incluir a estas personas en sus organizaciones; al insertar personas con discapacidad, de igual manera el 67% de organizaciones ofrece inducción para que los trabajadores puedan de alguna manera adaptarse e identificarse de mejor manera con su puesto de trabajo.

El 67% de empresas e instituciones ofrece contratos por tiempo indefinido al personal investigado, lo que sin duda brinda estabilidad a las mismas, dándoles mejores oportunidades de desarrollo y de crecimiento personal, lo cual se puede relacionar con la satisfacción laboral que presentan las personas con discapacidad.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE DE RECURSOS HUMANOS

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CAMARA

Tabla 47. Barreras para la contratación de una persona con discapacidad
Utilice una escala del 1 al 5 (1: total desacuerdo y 5: total acuerdo).

		1	2	3	4	5	TOTAL
A	Tipo de actividad principal que realiza la institución, centro o empresa				1	2	3
	PORCENTAJE				33%	67%	100%
C	Barreras arquitectónicas en el lugar de trabajo			1	1	1	3
	PORCENTAJE	0%	0%	33%	33%	33%	100%
D	Desconocimiento de empleadores sobre incentivos	1	1		1		3
	PORCENTAJE	33%	33%	0%	33%	0%	100%
E	Falta de transporte público para llegar al lugar de trabajo			2	1		3
	PORCENTAJE	0%	0%	67%	33%	0%	100%
F	Costo alto para adaptar el puesto de trabajo al empleado con discapacidad			3			3
	PORCENTAJE	0%	0%	100%	0%	0%	100%

Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE DE RECURSOS HUMANOS
IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON
DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CAMARA

Gráfico 47 A. Tipo de actividad que realiza la empresa

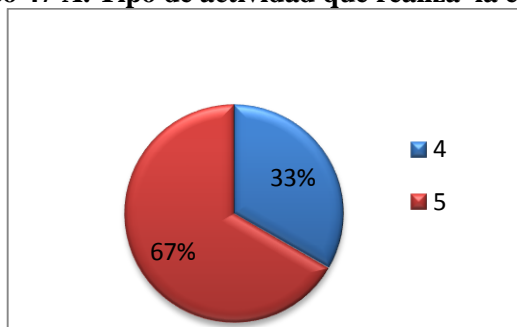


Gráfico 47 B. Barreras arquitectónicas

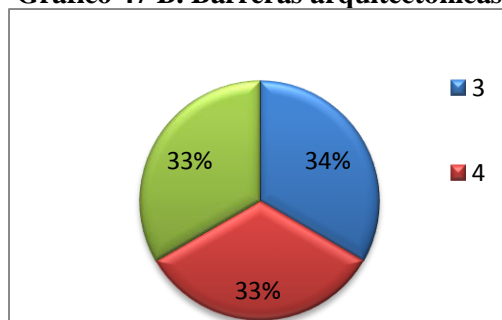
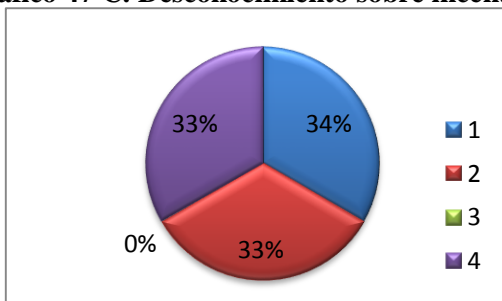


Gráfico 47 C. Desconocimiento sobre incentivos



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE DE RECURSOS HUMANOS
IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON
DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Gráfico 47 D. Falta de transporte

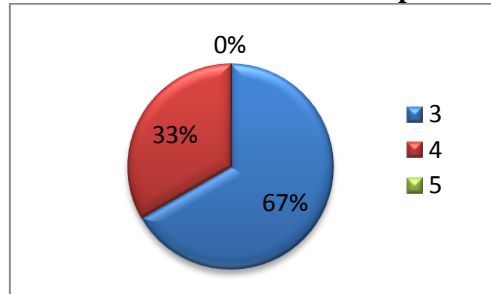
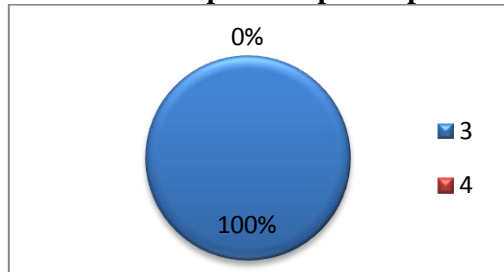


Gráfico 47 E. Costo alto para adaptar el puesto de trabajo



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

INTERPRETACIÓN

Los Jefes del área de Recursos Humanos investigados, han expresado que se encuentran satisfechos con el labor que realizan las personas con discapacidad contratadas ya que son personas muy productivas las cuales responde de manera muy favorable a los incentivos que merecidamente reciben.

A pesar de la anteriormente mencionado el 100% de los Jefes de Recursos Humanos mencionan estar de acuerdo que los impedimentos para la contratación de más personas con discapacidad son los altos costos para adaptar el puesto de trabajo al empleado con discapacidad de una manera ergonómica, adicional manifestaron que son impedimentos para la contratación la falta de accesibilidad y de barreras arquitectónicas que poseen las organizaciones investigadas; además que un 67% considera estar de acuerdo que existe falta de transporte público adaptado para que las personas con discapacidad puedan llegar al lugar de trabajo.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE DE RECURSOS HUMANOS

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CAMARA

Tabla 48. Barreras para la contratación de una persona con discapacidad
 Utilice una escala del 1 al 5 (1: total desacuerdo y 5: total acuerdo).

		1	2	3	4	5	TOTAL
B	Bajo nivel educativo	1		2			3
PORCENTAJE		33%	0%	67%	0%	0%	100%
G	Hostilidad de los compañeros de trabajo		1	2			3
PORCENTAJE		0%	33%	67%	0%	0%	100%
H	Falta de habilidades sociales del empleado con discapacidad		1		1		3
PORCENTAJE		0%	33%	0%	33%	0%	100%
L	Falta de independencia, autonomía, autogestión y capacidad de decisión del empleado con discapacidad	1	2				3
PORCENTAJE		33%	67%	0%	0%	0%	100%

Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE DE RECURSOS HUMANOS
IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON
DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CAMARA

Gráfico 48 A. Bajo nivel educativo

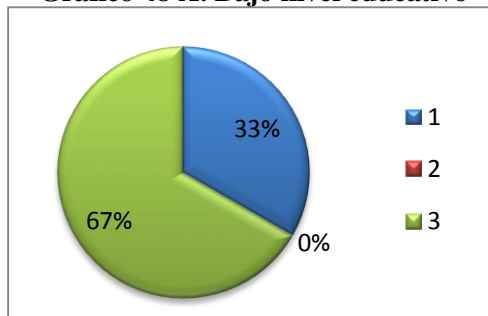


Gráfico 48 B. Hostilidad de los compañeros de trabajo

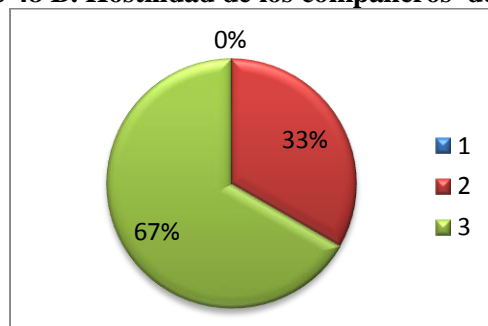
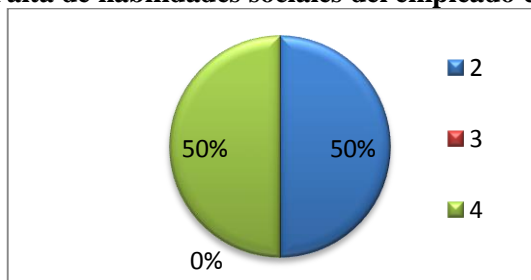


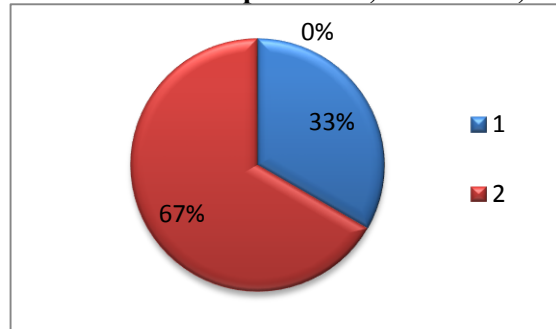
Gráfico 48 C. Falta de habilidades sociales del empleado con discapacidad



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE DE RECURSOS HUMANOS
IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON
DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Gráfico 48 D. Falta de independencia, autonomía, autogestión



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

INTERPRETACIÓN

Según los administradores de Recursos Humanos el personal con discapacidad no presenta ningún tipo de dificultades para realizar sus actividades y mucho menos para relacionarse con sus compañeros de trabajo es decir las relaciones interpersonales que manejan las personas con discapacidad son muy buenas, además el 67% refieren que no existe ningún tipo de hostilidad por parte del resto del personal hacia las personas con discapacidad por motivo de su discapacidad.

El 67% de jefes entrevistados respondieron que el nivel educativo no es considerado como una barrera en la contratación ya que como se demostró en gráficos anteriores hay muchas personas con discapacidad que se encuentran bien preparados académicamente.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE DE RECURSOS HUMANOS

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Tabla 49. Barreras para la contratación de una persona con discapacidad
 Utilice una escala del 1 al 5 (1: total desacuerdo y 5: total acuerdo).

		1	2	3	4	5	TOTAL
I	Falta de servicios de inserción laboral para personas con discapacidad	1			1	1	3
	PORCENTAJE	33%	0%	0%	33%	33%	100%
J	Reticencia por parte de los clientes	1	1		1		3
	PORCENTAJE	33%	33%	0%	33%	0%	100%
K	Ausencia de la temática de discapacidad en las políticas de Responsabilidad Social		1	1		1	3
	PORCENTAJE	0%	33%	33%	0%	33%	100%
O	Rápida deserción del empleado con discapacidad	1	1			1	
	PORCENTAJE	33%	33%	0%	0%	33%	0%

Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE DE RECURSOS HUMANOS

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CAMARA

Gráfico 49 A. Falta de servicios de inserción laboral

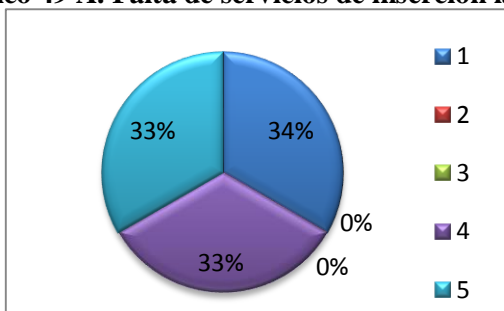


Gráfico 49 B. Reticencia por parte de los clientes

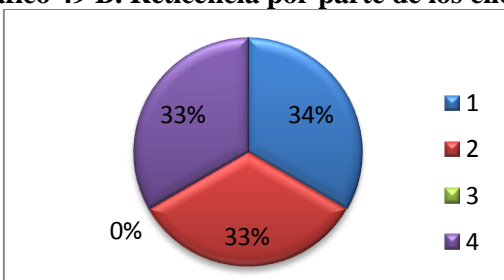
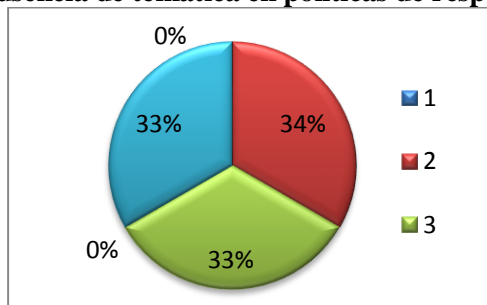


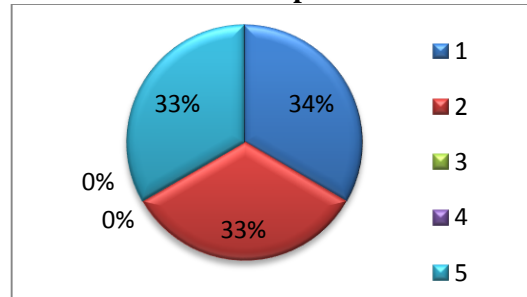
Gráfico 49 C. Ausencia de temática en políticas de responsabilidad social



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE DE RECURSOS HUMANOS
IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON
DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Gráfico 49 D. Rápida deserción



INTERPRETACIÓN

Los Jefes de Recursos Humanos aseguran en un 67% que la renuencia de los clientes no son un barrera para la contratación de este personal, de igual manera no lo constituye la falta de servicios de inserción o la falta de temas sobre discapacidades dentro de las políticas de responsabilidad social.

El 67% considera que no es un impedimento para la contratación de personas con discapacidad la rápida deserción que pueden tener ya que por el contrario son personas más comprometidas con su trabajo.

Tabla 50. Barreras para la contratación de una persona con discapacidad
 Utilice una escala del 1 al 5 (1: total desacuerdo y 5: total acuerdo).

		1	2	3	4	5	TOTAL
M	Desconocimiento sobre casos de buenas practicas de inserción laboral de personas con discapacidad			1	1	1	3
PORCENTAJE		0%	0%	33%	33%	33%	100%
N	Falta o insuficiencia de incentivos gubernamentales a la contratación de personas con discapacidad	1			1	1	3
PORCENTAJE		33%	0%	0%	33%	33%	100%

Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE JEFE DE RECURSOS HUMANOS
IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON
DISCAPACIDAD EN CNT EP, ESPE Y BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA

Gráfico 50 A. Desconocimiento sobre casos de buenas prácticas de inserción laboral de personas con discapacidad

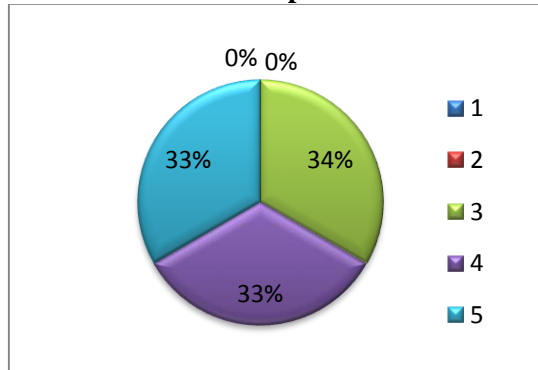
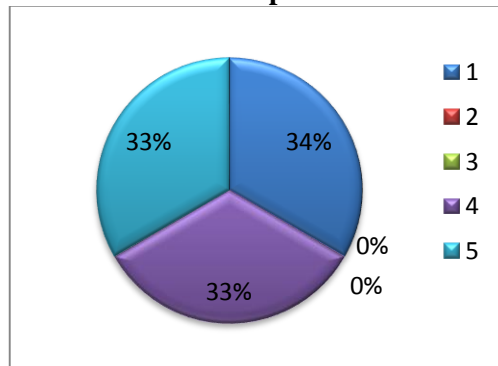


Gráfico 50 B. Falta o insuficiencia de incentivos gubernamentales a la contratación de personas con discapacidad



Elaborado por: Sheyva Carolina Reyes L

INTERPRETACIÓN

A pesar de la falta de incentivos gubernamentales para la contratación de personas con discapacidad, los jefes de recursos humanos no consideran que esta sea una barrera para incluir a las personas con limitaciones a las organizaciones, de igual manera el desconocimiento de buenas prácticas en la inserción laboral de personas con discapacidad.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS 1

“El nivel de inserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas de la ciudad de Quito es bajo”.

1ª VARIABLE							
INDEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS	DEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Tipos de Discapacidades	Intelectual Física Visual Auditiva Psíquica	Cuestionario Entrevista	NIVELES DE INSERCIÓN LABORAL	Qué tareas realiza	Manuales Intelectuales	Entrevista
	Tiempo de Discapacidad	Meses Años			Qué capacidades posee	Operativa Intelectiva	
	Grado de Discapacidad	Leve Moderada Grave			Tiene personal a su cargo	Si o No	
	Nivel de estudios	Primaria Secundaria Superior			Existen personas que desempeñen la misma función que usted realiza	Si o No	
	Tiene o no Capacitación	Si o No					

De acuerdo con los resultados obtenidos de la investigación realizada el 67% de empresas investigadas, cumplen con el porcentaje del 4% de contratación de personas con discapacidad, apenas un 33% de las empresas investigadas no cumplen con el porcentaje de inserción laboral establecido.

El 94% de las personas investigadas realizan sus actividades en oficinas, el 6% lo realiza en corredores, limpieza de baños, copiadoras, además resulta positivo el hecho que todos los investigados manifiestan que las actividades que realizan son de su total agrado.

El 29% de las personas con discapacidad investigadas, manifiestan que la única dificultad que presentan es al momento de trasladarse a las empresas por la falta de transporte público adecuado para las mismas.

Por lo mencionado anteriormente podemos decir que esta hipótesis es falsa.

Hipótesis 2

“La mayoría de las personas con discapacidades no realizan tareas para lo que fueron capacitados o preparados”.

2 ^{da} VARIABLE							
INDEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS	DEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Tipos de Discapacidades	Intelectual Física Visual Auditiva Psíquica	Encuesta Entrevista	CAPACITACION	Tipo de capacitación que posee	Informal Formal Técnica	Encuestas
	Grado de Discapacidad	Leve Moderada Grave			Capacidad de aprendizaje	Lenta Promedio Rápida	
	Tiempo de Discapacidad	Meses Años			Diagnostico de capacitación	Mala Regular Buena Excelente	

De acuerdo con los resultados obtenidos el 45% de las personas con discapacidad investigada ingresaron a laborar en sus diferentes organizaciones con cursos de capacitación, el 94% de las personas con discapacidad investigada han recibido servicios de capacitación durante su desempeño, con estos datos arrojados en la investigación puedo decir que las empresas investigadas se preocupan por invertir continuamente en la preparación y satisfacción de sus trabajadores ya que el 100% de las personas con discapacidad investigadas manifestaron que las actividades desempeñadas son de su total agrado.

Lo expuesto demuestra que esta hipótesis es falsa.

Hipótesis 3

“Las personas con discapacidades que laboran en las empresas de la ciudad de Quito tienen bajos niveles de satisfacción”.

3ª VARIABLE							
INDEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS	DEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Tipos de Discapacidades	Intelectual	Cuestionario Entrevista	NIVELES DE SATISFACCION LABORAL	Qué tareas realiza	Manuales Intelectuales	Cuestionario de Satisfacción Laboral Observación
		Física Visual Auditiva Psíquica			En qué lugar desempeña sus funciones	Al aire libre En una Oficina	
	Tiempo de Discapacidad	Meses Años			Realiza actividades que son de su agrado	Si o No	
	Grado de Discapacidad	Leve Moderada Grave					

Los resultados del cuestionario de satisfacción laboral demuestra que un 32% posee un excelente grado de satisfacción en las tareas encomendadas, un 52% posee un nivel muy bueno de satisfacción laboral, estos porcentajes positivos confirman la información proporcionada por los jefes inmediatos en referencia a las buenas relaciones interpersonales que se maneja en el grupo y además porque se sienten identificados y comprometidos con su puesto de trabajo.

Además un 81% de las personas con discapacidad poseen alta satisfacción intrínseca demostrada en las excelentes relaciones interpersonales dentro de las organizaciones y notablemente el hecho de pertenecer a una empresa o institución y tener trabajo, les brinda, aparte de estabilidad laboral, estabilidad emocional.

La satisfacción extrínseca también es alta, el 52% de las personas con discapacidad presenta un grado excelente lo que comprueba que la mayor parte del personal está bien remunerada y de acuerdo con lo que dictamina la ley.

Otro beneficio que aporta a que este aspecto de la satisfacción sea elevado, es que se respeta sus horarios de trabajo.

La hipótesis es falsa lo cual se comprobó con el alto nivel de satisfacción que presentaron las personas con discapacidad.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Conclusiones de acuerdo a información proporcionada por la persona en el cargo investigada

- Existe equidad de género y que la mayor parte es decir el 84% tiene más de 31 años. Cabe anotar que el mayor porcentaje de la población investigada es decir el 61% ocupa cargos operativos.
- Podemos darnos cuenta que en las instituciones investigadas las remuneraciones se cumple ajustándose a lo que dictamina las leyes laborales; por los resultados de la investigación realizada vale anotar que la mayoría es decir el 87% tiene un sueldo entre 264 y 500 dólares, sin dejar de lado que un 13% de la población investigada gana más de 500 dólares. Con estos datos podemos darnos cuenta que existe una idea errónea con lo referente a que las personas con algún tipo de discapacidad que laboran perciben sueldos bajos.
- Otro resultado importante que se obtuvo es que la gran mayoría de la población investigada es decir el 65% posee instrucción formal de secundaria completa y el 16% educación superior. Incluso un 16% tiene estudios a nivel de posgrado lo cual indica que las personas si se encuentran preparadas académicamente y si se preocupan por su crecimiento profesional.
- El 52% del personal con discapacidad investigado está casado/a, lo que se ve reflejado en que el 84% posee cargas familiares y las obligaciones que esto conlleva. Apenas un 16% de la población investigada son solteras. Con estos altos porcentajes en lo referente a cargas familiares y estado civil podemos concluir que las personas con discapacidad tienen la necesidad de trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades para satisfacer sus diferentes necesidades en sus respectivos hogares.
- El 90% del personal investigado presenta discapacidades físicas, un 58% es decir la mayoría presenta grado moderado; este resultado se ve reflejado en que un 36% de las personas aseguraron que pueden realizar sus actividades dentro de las organizaciones solas y sin ayuda, o simplemente con la ayuda de un instrumento físico. Cabe indicar que el grado de discapacidad refleja la opinión subjetiva de la persona con discapacidad, más no es el porcentaje real que indica el carné del CONADIS (Consejo Nacional de Discapacidades).
- El 87% de las personas investigadas con discapacidad de las empresas e instituciones investigadas no posee personal a cargo, es decir trabajan en condición de subalternos y sus labores son autónomas, El 94% de las personas investigadas realizan sus actividades en oficinas, el 6% lo realiza en corredores, limpieza de baños, copiadoras. Ninguno de ellos

realiza sus actividades laborales en la calle, esto puede constituir un factor importante para la seguridad laboral de los investigados.

- Las actividades de las personas con discapacidad son realizadas diariamente, es decir, sus actividades son esenciales y cotidianas, además resulta positivo el hecho que todos los investigados manifiestan que las actividades que realizan son de su total agrado.
- El 84 % de las personas investigadas no poseen discapacidad congénita, la mayoría adquirió o desarrolló su discapacidad durante los últimos 10 años; esto implica una mayor dificultad de adaptación no solamente en el ámbito laboral sino social, familiar y personal; más aun si la principal dificultad que presentan es de movilidad o desplazamiento. Sin embargo se debe destacar que el 61% es decir la mayoría de encuestados considera que su discapacidad causa poca o ninguna dificultad para su actividad laboral. Razón por la cual realizan sus actividades de manera normal y sin ningún problema.
- En los resultados de la investigación del personal con discapacidad se puede determinar que el 45% tuvo dificultad y el 45% no tuvo dificultad, es decir existe equilibrio entre los que tuvieron y los que no, dificultad para conseguir empleo, lo que puede ser atribuido a la falta de capacitación antes de ingresar a una organización, ya que el 55% manifiesta que no recibió ningún tipo de capacitación anterior.
- El 84% de las personas aseguran haber recibido diferentes tipos de capacitaciones como talleres, cursos o seminarios de acuerdo a la actividad que realizan y un 90% refiere haber recibido dicha capacitación durante el último año. Con estos datos proporcionados podemos darnos cuenta que las empresas investigadas si invierten capacitando al personal.
- El 29% de la población investigada manifiesta que su principal dificultad es la falta de transporte adecuado para poder llegar a su sitio de trabajo, en similares proporción, el 26% dice que sus mayores dificultades para su desempeño óptimo es la falta de motivación personal, en similares proporciones un 26% indican que no tienen ningún tipo de dificultad para realizar sus actividades laborales con total normalidad. Es importante resaltar que un 13% de los encuestados refieren de alguna manera, haber sentido ofendida su dignidad, especialmente según ellos cuando no reciben el mismo trato que el resto de compañeros.
- El 58% de las personas con discapacidad sometidas a investigación no poseen ningún tipo de dificultad para relacionarse o dirigirse a personas que no conoce, de igual manera no presentan complicaciones para hacer nuevos amigos o para dar demostraciones de afecto. En conclusión las relaciones interpersonales que estas personas manejan son excelentes ya que la cultura laboral que maneja cada institución investigada es incluyente y realmente han formado un equipo de trabajo respectivamente. Esto se ve reflejado en que el 48% de estas personas tienen

relaciones muy buenas y el 36% tiene relaciones excelentes con sus jefes y compañeros de trabajo.

- El 52% de la población investigada, es decir la mayoría de la población encuestada posee un alto grado de satisfacción en el cargo que desempeña, debido a las buenas relaciones que posee dentro de la organización y además porque se sienten identificados en su puesto de trabajo. La condición limitada en algunos aspectos que estas personas tienen, hace que sean más responsables y mucho más sensibles con aspectos laborales. Adicional que estos altos niveles de satisfacción general de las personas en relación a su puesto de trabajo denotan mayor involucramiento con la empresa y por ende mayores niveles de productividad, cabe mencionar que estos niveles favorables de satisfacción se deben mantener y continuamente se debe realizar evaluaciones de satisfacción para poder tomar medidas oportunas que vayan siempre en beneficio de las organizaciones.
- El 81% del personal con discapacidad posee un alto grado en la satisfacción intrínseca. Este dato se puede verificar en los otros cuestionarios aplicados cuando mencionan que poseen motivación por el logro en sus tareas encomendadas, además que poseen excelentes relaciones interpersonales dentro de las organizaciones y notablemente el hecho de pertenecer a una empresa o institución y tener trabajo, les brinda, aparte de estabilidad laboral, estabilidad emocional.
- El 52% de la población con discapacidad investigada posee un alto grado de satisfacción extrínseca. Esto se lo demuestra con que la mayor parte del personal está bien remunerada y con todos los beneficios sociales que dictamina la ley.

Conclusiones de acuerdo a información proporcionada por los jefes inmediatos

- El 37% de los jefes inmediatos encuestados ocupan cargos directivos, sin dejar de lado que un grupo considerable de ellos es decir un 63% tiene posiciones administrativas. También debemos enfatizar que existe equidad de género en esta población.
- Los jefes inmediatos investigados en el levantamiento de la información indicaron que para las funciones a desarrollar en esos puestos de trabajo, un 90% de personas presentan discapacidad física y apenas un 10% personas con discapacidad sensorial auditiva.
- Un 80% prefieren la contratación de personas con discapacidad física y un 20% preferencia para la contratación de personas con discapacidad sensorial visual, ratificando con esta información de la preferencia para la contratación los datos de las personas con discapacidad sensorial auditiva contratada.

- Los jefes inmediatos califican a la gran mayoría de personas con discapacidad, con un alto grado de eficiencia, con una gran eficacia para trabajar en equipo, un buen perfil de liderazgo, lo que les permite una alta autonomía en la realización de sus labores, sumado esto a una buena capacidad de comunicación con otras personas o compañeros por lo cual las relaciones interpersonales en las diferentes organizaciones son excelentes. Esto indudablemente conlleva a que los jefes tengan un buen criterio respecto al desenvolvimiento laboral de las personas con discapacidad.
- Los jefes inmediatos ratifican que otros factores que aportan para el buen criterio que tienen de las personas con discapacidad a su cargo es que tienen una buena iniciativa en el trabajo, cumplen sus ordenes a perfección sin necesidad de estarles controlando todo el tiempo y presentan un gran interés por conocer el sector de producción en que se desenvuelve la empresa para la cual ellos laboran. Según la información proporcionada por los jefes de las personas con discapacidad y como lo demuestran los datos estadísticos podemos darnos cuenta que las personas con discapacidad presentan buenas relaciones interpersonales tanto con sus jefes como con sus compañeros, adicional es importante mencionar que la ponderación en lo relacionado a niveles de disciplina en el puesto de trabajo de igual manera son excelentes. La mayoría presenta un alto nivel de motivación por el logro en su puesto de trabajo
- La totalidad de jefes inmediatos sometidos a investigación manifestaron que recomendarían contratar personal con discapacidad ya que son personas que realmente se involucran con la actividad económica que realiza la empresa y a diferencia de otras personas cuando llegan a realizar su trabajo se dedican exclusivamente a trabajar sin distraerse de ninguna manera, adicional como notamos en las preguntas anteriores son personas que realizan las actividades sin necesidad de estarlas controlando o supervisando cumplen sus funciones a satisfacción.

Conclusiones de acuerdo a información proporcionada por los jefes de Recursos Humanos

- En la población de Jefes de Recursos Humanos encuestada, se evidencio equidad de género. Las organizaciones investigadas a las cuales pertenecen estas personas funcionan más de 21 años y con más de 500 trabajadores. Cabe indicar que dos de estas instituciones son públicas con diferentes actividades comerciales y una institución es de tipo mixto ya que recibe ayuda del estado pero también para sustentar sus gastos realiza autogestión.
- Toda la población investigada aseguro conocer la existencia de una ley de contratación para personas con discapacidad; pero únicamente el 33% de las organizaciones investigadas cumplen con esa ley, cabe informar que las empresas e instituciones en las cuales se levanto la información tiene varias sucursales a nivel nacional por ende se levanto la información

únicamente en la ciudad de Quito en las cedes principales, como se demuestra en el cuadro adjunto.

- Un 67% de las organizaciones investigadas cuentan con servicios especializados de inserción laboral para personas con discapacidad; pero no hay que dejar de lado que consideran como servicios especializados al departamento de Recursos Humanos, más no a un proceso con el que ellos cuenten para insertar específicamente a este grupo poblacional.
- Las empresas sometidas a investigación contrata personal con discapacidad desde hace 6 años aproximadamente, lo que indica que las leyes existentes sobre discapacidad obligaron a estas a incluir a estas personas en sus organizaciones; al insertar personas con discapacidad, de igual manera el 67% de organizaciones ofrece inducción para que los trabajadores puedan de alguna manera adaptarse e identificarse de mejor manera con su puesto de trabajo.
- El 67% de empresas e instituciones ofrece contratos por tiempo indefinido al personal investigado, lo que sin duda brinda estabilidad a las mismas, dándoles mejores oportunidades de desarrollo y de crecimiento personal, lo cual se puede relacionar con la satisfacción laboral que presentan las personas con discapacidad.
- Los Jefes del área de Recursos Humanos investigados, han expresado que se encuentran satisfechos con el labor que realizan las personas con discapacidad contratadas ya que son personas muy productivas las cuales responde de manera muy favorable a los incentivos que merecidamente reciben.
- El 100% de los Jefes de Recursos Humanos mencionan estar de acuerdo que los impedimentos para la contratación de más personas con discapacidad son los altos costos para adaptar el puesto de trabajo al empleado con discapacidad de una manera ergonómica, adicional manifestaron que son impedimentos para la contratación la falta de accesibilidad y de barreras arquitectónicas que poseen las organizaciones investigadas; además que un 67% considera estar de acuerdo que existe falta de transporte público adaptado para que las personas con discapacidad puedan llegar al lugar de trabajo.
- Según los administradores de Recursos Humanos el personal con discapacidad no presenta ningún tipo de dificultades para realizar sus actividades y mucho menos para relacionarse con sus compañeros de trabajo es decir las relaciones interpersonales que manejan las personas con discapacidad son muy buenas, además el 67% refieren que no existe ningún tipo de hostilidad por parte del resto del personal hacia las personas con discapacidad por motivo de su discapacidad.

- El 67% de jefes entrevistados respondieron que el nivel educativo no es considerado como una barrera en la contratación ya que como se demostró en gráficos anteriores hay muchas personas con discapacidad que se encuentran bien preparados académicamente.
- Los Jefes de Recursos Humanos aseguran en un 67% que la renuencia de los clientes no son un barrera para la contratación de este personal, de igual manera no lo constituye la falta de servicios de inserción o la falta de temas sobre discapacidades dentro de las políticas de responsabilidad social.
- El 67% considera que no es un impedimento para la contratación de personas con discapacidad la rápida deserción que pueden tener ya que por el contrario son personas más comprometidas con su trabajo.
- A pesar de la falta de incentivos gubernamentales para la contratación de personas con discapacidad, los jefes de recursos humanos no consideran que esta sea una barrera para incluir a las personas con limitaciones a las organizaciones, de igual manera el desconocimiento de buenas prácticas en la inserción laboral de personas con discapacidad.

Recomendaciones

- Con la participación directa de profesionales en Psicología Industrial mantener un mejor nivel de apertura en el ámbito laboral, para personas con discapacidad, considerándoles como seres humanos que merecen respeto y buen trato.
- El experto en Psicología Industrial y Seguridad Ocupacional debe Adaptar herramientas y equipo, a fin de facilitar un rendimiento laboral óptimo, y mejorar la infraestructura de la empresa/institución dando mayor importancia al aspecto arquitectónico de los accesos y los requerimientos ergonómicos de su puesto de trabajo.
- Facilitar los niveles de comunicación en la empresa para que las personas con discapacidad puedan conservar el mismo empleo, aunque para ello sea preciso modificar algunas de las tareas que realizan, horario y movilización y llegar a crear políticas que permitan su desarrollo profesional.
- El Psicólogo Industrial de la Organización debe desarrollar, con el personal con discapacidad, una mejor capacitación e información de su puesto de trabajo con una adecuada inducción; la capacitación e investigación debe ser constante para obtener los resultados esperados a nivel de producción y productividad.
- Apoyo de las autoridades de la empresa pública, que entre sus colaboradores tengan personas con discapacidad, facilitarles un medio de transporte o algún servicio personalizado que brinde soporte para poder movilizarse y trasladarse desde sus hogares hasta sus lugares de

trabajo, esto beneficiaría al comportamiento del personal mejorando su autoestima y confianza, desarrollando una motivación mayor e interés por sentirse parte importante de la institución.

- Se necesita dar inducción al personal con discapacidad, para que este se identifique con el cargo que ocupa y mejore su desempeño.
- Se debe poner más atención a las necesidades laborales de las personas con discapacidad, con el fin de mejorar el nivel de satisfacción que poseen, o por lo menos mantener el que tienen.
- Las evaluaciones de satisfacción laboral deben ser constantes, realizadas por personas entendidas en el tema es decir por profesionales en Psicología Industrial o carreras afines con el fin de conocer el nivel de satisfacción que posee el personal con discapacidad para poder actuar oportunamente en caso de ser necesario.

C. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Tangibles

- Davis, K. y Newstrom, J. (1991). Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional. México: Mac Graw Hill Interamericana S.A. p. 203.
- Milton L. Blum y James C. Naylor (1940). Psicología Industrial; sus fundamentos teóricos y sociales.
- Watson, G y M. Seidman (1941). Dissatisfaction in work. Journal of Social Psychology.
- Castejón, Juan Luis y Navas, Leandro (2008). Unas Bases Psicológicas de la Educación Especial España: Club Universitario.
- SAMANIEGO, Pilar (2005). Breve Análisis Situacional del acceso a Servicios Educativos de Jóvenes con discapacidades en el Ecuador (Investigación Financiada por el Banco Mundial FIDEICOMISO DANES). Quito
- Guillen Gestoso Carlos (2000). “Psicología del trabajo para relaciones laborales”. Madrid España: Mc. Graw Hill / Interamericana. Cap. II Clima Organizacional
- Milton L. Blum y James C. Naylor (1982). Psicología Industrial” Sus fundamentos teóricos y sociales”. México: Trillas. Cap. Las motivaciones en el trabajo
- Ministerio de Trabajo y Empleo (2009). Folleto: Rendición de Cuentas de Accidentes de Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad.

Virtuales

Consejo Nacional de Discapacidades. Estadísticas actuales de las personas con discapacidad en el Ecuador

<http://www.conadis.gob.ec/estadisticas.htm>

Recuperado el 26 de enero del 2012

Organización Telecentros. *Discapacidades*. Webpage

<http://www.tele-entros.org/telecentros/secao=202&idioma=es¶metro=11563.html>

Recuperado el 26 de enero del 2012 de

García, D. (junio de 2010). *Satisfacción Laboral. Una Aproximación*.

<http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.pdf>

Recuperado el 28 de marzo de 2013

Rodríguez, M. (2005). *Necesidades Educativas Especiales*.

http://needucativas.galeon.com/Paginas/Discapacidad_Mul.htm

Rossillo, V. M. (2012). *La satisfacción Laboral. Un acercamiento teórico metodológico para su estudio*. Obtenido de Observatorio de la Economía Latinoamericana:

<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2012/>

Recuperado el 20 de marzo de 2013

ANEXOS

Anexo A. Plan de Investigación

1.- TÍTULO

IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INCLUSIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN LA ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJERCITO ESPE, CORPORACIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES CNTEP., Y EL BALLET ECUATORIANO DE CÁMARA, UBICADOS EN LA CIUDAD DE QUITO.

2.- JUSTIFICACIÓN:

Considerando que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de ser insertados laboralmente en igualdad de condiciones y oportunidades que cualquier otro ser humano el estado Ecuatoriano y los Estados parte de la Convención de Ginebra han adoptando medidas de acción y programas oportunos mediante varios artículos en los que amparan a los grupos de atención prioritaria (Personas con Discapacidad), para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración a la cotidianidad, promoviendo la igualdad de oportunidades para desempeñar un rol equivalente al que ejercen las demás personas sin ningún tipo de barrera sea esta arquitectónica o ideológica por concepto de discriminación. Esto, en concordancia con el Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 – 2013 del Plan Nacional de Desarrollo.

Además existen estudios que demuestran que insertar laboralmente a personas con discapacidad eleva los niveles de productividad (hasta el 35% más) en relación al resto de empleados ya que estas personas pueden concentrarse de mejor manera.

“En el Ecuador el 12,40% corresponden a 1’608.334 personas presentan algún tipo de discapacidad, de las cuales el 39,79% tienen limitaciones graves por lo que requieren cuidados permanentes. De esta población 830.000 son mujeres y 778.334 son hombres.

La Organización Internacional Del Trabajo subraya que la forma más habitual de discriminación a las personas con discapacidad es negar oportunidades, tanto en el mercado de trabajo, como en la educación y en la formación profesional. Estas personas se encuentran en empleos precarios con bajos ingresos, no cualificados y de escasa importancia, o sin protección social de ningún tipo”. (Cifras del CONADIS 2005).

Factibilidad:

La investigación es factible de realizar porque se cuenta con los recursos necesarios respecto a material bibliográfico, recursos económicos, y el tiempo que demanda la investigación no es largo. Dando como resultado que el desarrollo de este proyecto si es viable.

3.- DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:**3.1 Preguntas:**

- ¿Cuáles son los niveles reales de inserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas de la ciudad de Quito?
- ¿Las empresas de la ciudad de Quito contratan a personas con discapacidades para cumplir con la ley o realizan una inserción laboral verdadera?
- ¿Las personas discapacitadas que trabajan en las empresas de la ciudad de Quito se sienten verdaderamente satisfechas en su lugar de trabajo?
- ¿Con que tipo de discapacidad prefieren al personal las empresas de la ciudad de Quito para la contratación?

3.2. Objetivos:**Objetivo General**

Determinar cuáles son los niveles reales de inserción laboral de las personas con discapacidad en La Escuela Politécnica del Ejercito ESPE, Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNTEP, y el Ballet Ecuatoriano de Cámara, ubicados en la ciudad de Quito.

Objetivos Específicos

- Determinar si la Escuela Politécnica del Ejercito ESPE, Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNTEP, y el Ballet Ecuatoriano de Cámara, realizan una inserción laboral efectiva de las personas con discapacidades o son contratadas por cumplir con la ley.
- Conocer si las personas con discapacidades que trabajan en la Escuela Politécnica del Ejercito ESPE, Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNTEP, y el Ballet Ecuatoriano de Cámara, se encuentran satisfechas laboralmente.
- Establecer con qué tipo de discapacidad prefiere al personal la Escuela Politécnica del Ejercito ESPE, Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNTEP, y el Ballet Ecuatoriano de Cámara para la contratación.
- Determinar si es que las personas discapacitadas realizan en las empresas actividades para las que se prepararon o capacitaron o realizan otro tipo de actividades.

3.3. Delimitación espacio temporal

La investigación se realizará en 3 empresas de la ciudad de Quito durante el año 2011.

4.- MARCO TEORICO:

Según La Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con Discapacidad y ratificado en el (registro oficial 283, 2-iii-2004).

El término “discapacidad” significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

CAPITULO I

1.1 DISCAPACIDAD

1.1.1 Discapacidad sensorial auditiva

1.1.2 Discapacidad sensorial visual

1.1.3 Discapacidad intelectual

1.1.4 Discapacidad física

CAPITULO II

2.1 INSERCIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS

2.2 Normativa legal para la inserción laboral de personas con discapacidad

2.3 Que es la discriminación por motivos de discapacidad

CAPITULO III

3.1 Definiciones Básicas

3.2 Teorías Motivacionales

3.3 Teorías de Contenido

3.4 Teorías de Proceso

3.5 Tipos de Motivación

CAPITULO IV

4.1 DESCRIPCIÓN DE LAS EMPRESAS

4.2 Antecedentes

4.3 Reseña Histórica

4.4 Misión

4.5 Visión

4.6 Política Empresariales

4.7 Organigrama Estructural

5.- TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Está es una investigación de tipo Descriptivo.

6.- FORMULACIÓN DE HIPOTESIS

1^{ra}- El nivel de inserción laboral de las personas con discapacidades en las empresas de la ciudad de Quito es bajo.

2^{da}- La mayoría de las personas con discapacidades no realizan tareas para lo que fueron capacitados o preparados.

3^{ra}- Las personas con discapacidades que laboran en las empresas de la ciudad de Quito tienen bajos niveles de satisfacción.

1 ^{ra} VARIABLE							
INDEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS	DEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Tipos de Discapacidades	Intelectual Física Visual Auditiva Psíquica	Cuestionario Entrevista	NIVELES DE INSERCIÓN LABORAL	Qué tareas realiza	Manuales Intelectuales	Entrevista
	Tiempo de Discapacidad	Meses Años			Qué capacidades posee	Operativa Intelectiva	
	Grado de Discapacidad	Leve Moderada Grave			Tiene personal a su cargo	Si o No	
	Nivel de estudios	Primaria Secundaria Superior			Existen personas que desempeñen la misma función que usted realiza	Si o No	
	Tiene o no Capacitación	Si o No					

2 ^{da} VARIABLE							
INDEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS	DEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Tipos de Discapacidades	Intelectual Física Visual Auditiva Psíquica	Encuesta Entrevista	CAPACITACION	Tipo de capacitación que posee	Informal Formal Técnica	Encuestas
	Grado de Discapacidad	Leve Moderada Grave			Capacidad de aprendizaje	Lenta Promedio Rápida	
	Tiempo de Discapacidad	Meses Años			Diagnostico de capacitación	Mala Regular Buena Excelente	

3 ^{ra} VARIABLE							
INDEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS	DEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Tipos de Discapacidades	Intelectual Física Visual Auditiva Psíquica	Cuestionario Entrevista	NIVELES DE SATISFACCION LABORAL	Qué tareas realiza	Manuales Intelectuales	Cuestionario de Satisfacción Laboral Observación
	Tiempo de Discapacidad	Meses Años			En qué lugar desempeña sus funciones	Al aire libre En una Oficina	
	Grado de Discapacidad	Leve Moderada Grave			Realiza actividades que son de su agrado	Si o No	

7.- IDENTIFICACIÓN DEL ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación tiene un enfoque mixto, porque se mide variables pero también se hace interpretación cualitativa de las mismas.

8.- DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Es una investigación No Experimental, porque se tomarán los datos en su estado natural sin manipulación de variables.

9.- DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

9.1. Población y muestra: Tres empresas medianas de la ciudad de Quito.

9.1.1 Características de la población o muestra: personal con discapacidad de tres empresas medianas de la ciudad de Quito.

9.1.2. Diseño de la muestra: Se trabajará con el 10% de la población con discapacidad de las empresas.

9.1.3 Tamaño de la muestra: 31 personas con discapacidad, 8 jefes inmediatos y 3 jefes de Recursos Humanos.

10.- MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS A UTILIZAR.

MÉTODOS

Inductivo y Deductivo: Se analizarán casos particulares de personas con discapacidad para generalizar estos datos al grupo de discapacitados que trabajan en las empresas de la ciudad de Quito y a la vez se analizarán condiciones laborales generales en las que se desenvuelven estas personas y como esto afecta a cada uno de ellos.

Descriptivo: Se examinarán las condiciones laborales en las cuales se desenvuelven las personas con discapacidad en las empresas de la ciudad de Quito.

Estadístico: Se dará tratamiento e interpretación a los datos recolectados.

TECNICAS

Entrevista: Nos ayudará a conocer las condiciones laborales en las que se desempeñan las personas con discapacidad.

Cuestionario: Nos permitirá saber las características personales de los investigados.

Cuestionario de Satisfacción Laboral: Nos ayudará a identificar el nivel de satisfacción laboral de cada trabajador investigado.

Observación: Nos ayudará a identificar las condiciones de trabajo de la persona investigada.

INSTRUMENTOS

Entrevista

Cuestionario (Satisfacción Laboral)

Observación

11.- FASES DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

1^{ra.} Charla informativa con las personas a investigar para informar la naturaleza de la investigación.

2^{da.} Evaluación de las condiciones laborales en las que se desenvuelven las personas con discapacidad.

3^{ra.} Diagnostico de los niveles de satisfacción laboral de las personas con discapacidad.

4^{ta.} Tratamiento de los datos recolectados.

5^{ta.}- Elaboración del informe final.

12.- ANALISIS DE LOS RESULTADOS:

Se los entregará al final de la investigación.

13.- RESPONSABLES.

Alumno (Investigador): Sheyva Carolina Reyes Luzuriaga

Asesor de investigación: Doctor Jorge Herrán

Instituto de Investigación y Posgrado: Doctor Juan E. Lara

14.- RECURSOS:

14.1 Recursos Materiales

RECURSO MATERIAL	CANTIDAD
Útiles de oficina	A disposición
Libros	A disposición
Test	A disposición
Hojas	A disposición
Copias	A disposición

14.2 Recursos financieros

RECURSO MATERIAL	VALOR ESTIMADO
Computadora	24 dólares mensuales considerando a 0,30 ctv. el valor hora
Útiles de oficina:	
Hojas de papel bon	3,00
Impresiones	25 dólares considerando a 0,05 ctv. el valor de cada impresión
Grapas	0,20 ctv.
Copias	10 dólares
Otros	10 dólares
Total	72,20

14.3 Recursos Tecnológicos

Computadoras.

Internet.

Infocus.

16.- BIBLIOGRAFIA:

- Milton.L.Blum y James. C. Naylor (1940). Psicología Industrial; sus fundamentos teóricos y sociales.
- Watson, G y M. Seidman (1941). Dissatisfaction in work. Journal of Social Psychology.
- Castejón, Juan Luis y Navas, Leandro (2008). Unas Bases Psicológicas de la Educación Especial España: Club Universitario.
- SAMANIEGO, Pilar (2005). Breve Análisis Situacional del acceso a Servicios Educativos de Jóvenes con discapacidades en el Ecuador (Investigación Financiada por el Banco Mundial FIDEICOMISO DANES). Quito
- Guillen Gestoso Carlos (2000). “Psicología del trabajo para relaciones laborales”. Madrid España: Mc. Graw Hill / Interamericana. Cap. II Clima Organizacional

Anexo B. Glosario técnico

Ceguera

Discapacidad física que consiste en la pérdida total o parcial del sentido de la vista

Competencias laborales

Son aquellas que adquieren las personas fuera de las instituciones educativas en su desempeño laboral

Deficiencia auditiva

Dificultad o imposibilidad de usar el sentido del oído debido a la pérdida de la capacidad auditiva parcial (hipoacusia) o total (cofosis) y unilateral o bilateral. Así pues, una persona sorda será incapaz o tendrá problemas para escuchar.

Distonia

Son trastornos del movimiento en los cuales contracciones sostenidas del musculo causan torceduras y movimientos repetitivos o posturas anormales.

Eficacia

Aptitud evaluable, evidenciable y medible de la institución o programa para lograr sus metas y objetivos.

Eficiencia

Capacidad para adecuar y utilizar en forma optima los recursos disponibles de tipo: humano, material y financiero, para alcanzar el mayor grado de eficiencia en función del cumplimiento de los propósitos del programa.

Encuesta

Instrumento y procedimiento compuesto de una serie de técnicas específicas destinado a recoger información de personas de un colectivo elegido. El rasgo definitivo de las encuestas es el uso de un cuestionario para recoger los datos requeridos para la investigación.

Integración sensorial

Según AYRES (1979) la integración sensorial es, una aproximación terapéutica de pediatría que trata alteraciones en el procesamiento de la información sensorio-motora a nivel del sistema nervioso central. También es la forma en que el cerebro recibe, combina y procesa. La información sensorial, su fin es adaptar las respuestas o estímulos del medio ambiente.

Logopédico

Son problemas disfuncionales o retrasos que se presentan en los campos del habla, del lenguaje, de la voz, de la comunicación.

Motivación Extrínseca

Es aquella que obedece a los motivos externos, por ejemplo el dinero, la posición y el poder.

Motivación Intrínseca

Cuando la motivación personal se realiza únicamente por interés o por el placer de realizarla. La función de esta necesidad psicológica es la de impulsar al ser humano a mejorar y a dominar su entorno. Esta nos sirve para conseguir metas más difíciles.

Motivación Laboral

Todos aquellos conceptos que se vinculan a dicha motivación en base a los factores que influyen en la conducta, encaminados hacia el cumplimiento de objetivos, y afirmar que la motivación es un vínculo directo entre el hombre y la situación.

Motivación Personal

Sentimiento Impulsivo, producto del deseo de hacer u obtener algo, el cual muchas veces nos puede llevar a actuar en forma positiva o competitiva y otras veces en forma negativa o inescrupulosa. Esto nos debe hacer pensar que lo contrario a la Motivación es la Indiferencia.

Paraplejia

Parálisis de la mitad inferior del cuerpo.

Satisfacción Laboral

Conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiesta en determinadas actitudes laborales.

Anexo C. Siglas y acrónimos

CNT : Corporación Nacional de Telecomunicaciones

CONADIS: Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades del Ecuador

Const. RE: Constitución de la República del Ecuador

ESPE: Escuela Politécnica del Ejército

LOEP: Ley Orgánica De Empresas Públicas

OEA: Organización de estados americanos

R.O: Registro Oficial

SIL: Sistema Nacional de Integración Laboral

Anexo D. Instrumentos

CUESTIONARIO APLICADO A JEFE DE RECURSOS HUMANOS:

CONFIDENCIAL

Toda información recibida se mantendrá con carácter estrictamente **confidencial**

Señale la opción que mejor describe su situación ACTUAL con una “X”

Género

1	Hombre	
2	Mujer	

MARCO NORMATIVO Y SERVICIO DE INSERCIÓN LABORAL

¿Existe una ley que obligue a la contratación de personas con discapacidad?

1	Si	
2	No	
3	No sé	

¿La empresa cumple con esa ley?

1	Si	
2	No	
3	No sé	

¿Hay servicios especializados de inserción laboral para personas con discapacidad en su empresa?

1	Si	
2	No	
3	No sé	

DATOS DE LA INSTITUCIÓN

Años de funcionamiento

1	0-5	
2	6-10	
3	11-20	
4	Más de 21	

Tipo de institución o empresa

1	Público	
2	Privado	
3	Mixto	

Actividad

1	Administración pública		9	Hoteles y restaurantes	
2	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura		10	Industrias Manufactureras	
3	Comercio		11	Inmobiliarias	
4	Construcción		12	Nuevas Tecnologías	
5	Cooperación para el desarrollo		13	Seguridad	
6	Educación		14	Transporte	
7	Energía		15	Otra (por favor especifique)....	
8	Explotación de minas y canteras				

Total de empleados en la empresa o institución

1	0-25	
2	26 a 100	
3	101 a 500	
4	500 en adelante	

¿Cuántas personas con discapacidad trabajan en la empresa?

Escriba el número total de empleados según el tipo de discapacidad (año 2010)

1	Personas con discapacidad sensorial auditiva	
2	Personas con discapacidad intelectual	
3	Personas con discapacidad psicosocial (puede derivar de una enfermedad mental)	
4	Personas con discapacidad física	
5	Personas con discapacidad sensorial visual	
6	Personas con multidiscapacidad, discapacidad asociada o múltiple	

Califique la eficiencia en la ejecución de las tareas. Utilice una escala del 1 al 5 (Siendo 1 el menor y 5 el mayor).

TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD						
EJECUCIÓN DE TAREAS		1	2	3	4	5
A	Capacidad para trabajar en equipo					
B	Idoneidad para desarrollar tareas asignadas					
C	Autonomía laboral para ejercer tareas					
D	Capacidad para comunicarse con otras personas					
E	Iniciativa en el trabajo realizado					
F	Habilidad para aprender					
G	Perfil de liderazgo					
H	Conocimientos e intereses sobre el sector al que pertenece la empresa					
I	Nivel de disciplina en el trabajo					
J	Motivación por el logro en el puesto de trabajo					
K	Habilidades sociales en el conjunto de sus relaciones					

Marque su preferencia de contratación por discapacidad. Utilice una escala del 1 al 5 (siendo 1 el menor y 5 el mayor)

TIPO DE DISCAPACIDAD		1	2	3	4	5
A	Personas con discapacidad sensorial auditiva					
B	Personas con discapacidad intelectual					
C	Personas con discapacidad psicosocial (puede derivar de una enfermedad mental)					
D	Personas con discapacidad física					
E	Personas con discapacidad sensorial visual					

F	Personas con multidiscapacidad, discapacidad asociada o múltiple (conurrencia de dos o más discapacidades)					
---	--	--	--	--	--	--

Marque el tipo de función que desempeña el personal con discapacidad contratado actualmente.

TIPO DE DISCAPACIDAD		1 Directiva	2 Administrativo -financiera	3 Operativa	4 Servicios generales
A	Personas con discapacidad sensorial auditiva				
B	Personas con discapacidad intelectual				
C	Personas con discapacidad psicosocial (puede derivar de una enfermedad mental)				
D	Personas con discapacidad física				
E	Personas con discapacidad sensorial visual				
F	Personas con multidiscapacidad, discapacidad asociada o múltiple (conurrencia de dos o más discapacidades)				
G	No disponen.				

¿Desde cuándo la empresa contrata personal con discapacidad?

¿La empresa realiza procesos de inducción con el personal discapacitado?

1	Si	
2	No	

Indique los tipos de contrato que tienen al momento los empleados con discapacidad

1	A tiempo fijo reducido	
2	Por tiempo indefinido	

3	Otros (Por favor especifique)	
----------	-------------------------------	--

En caso de contrato a tiempo fijo, por favor señale el lapso más frecuente

BARRERAS PARA LA CONTRATACIÓN DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD

Marque su nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones. Utilice una escala del 1 al 5 (1: total desacuerdo y 5: total acuerdo).

		1	2	3	4	5
A	Tipo de actividad principal que realiza la institución, centro o empresa					
B	Bajo nivel educativo de las personas con discapacidad					
C	Barreras arquitectónicas en el lugar de trabajo					
D	Desconocimiento de empleadores sobre incentivos					
E	Falta de transporte público para llegar al lugar de trabajo					
F	Costo alto para adaptar el puesto de trabajo al empleado con discapacidad					
G	Costo alto para adaptar el puesto de trabajo al empleado con discapacidad					
H	Hostilidad de los compañeros de trabajo					
I	Falta de habilidades sociales del empleado con discapacidad					
J	Falta de servicios de inserción laboral para personas con discapacidad					
K	Reticencia por parte de los clientes					
L	Ausencia de la temática de discapacidad en las políticas de Responsabilidad Social					
M	Falta de independencia, autonomía, autogestión y capacidad de decisión del empleado con discapacidad					
N	Desconocimiento sobre casos de buenas prácticas de inserción laboral de personas con discapacidad					
O	Falta o insuficiencia de incentivos gubernamentales a la					

	contratación de personas con discapacidad					
P	Rápida deserción del empleado con discapacidad					
Q	Otras					

INCENTIVOS PARA LA CONTRATACIÓN DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD

¿De acuerdo a la actividad económica de su empresa, que tipo de discapacitados considera que se desempeñarían mejor?

1	Discapacitados físicos	
2	Discapacitados intelectuales	
3	Discapacitados visuales	
4	Discapacitados auditivos	

¿Recomendaría emplear a personas con discapacidad? ¿Explique su respuesta?

1	No	
2	Si	

¿Por qué?_____

CUESTIONARIO APLICADO A JEFE INMEDIATO:

CONFIDENCIAL

Toda información recibida se mantendrá con carácter estrictamente **confidencial**

Señale la opción que mejor describe su situación ACTUAL con una "X"

Género

1	Hombre	
2	Mujer	

Posición en la empresa:

1	Directiva	
2	Administrativa	
3	Operativa	
4	Otra (por favor especifique)	

MARCO NORMATIVO Y SERVICIOS DE INSERCIÓN LABORAL

¿Existe una ley que obligue a la contratación de personas con discapacidad?

1	Si	
2	No	
3	No sé	

¿Hay servicios especializados de inserción laboral para personas con discapacidad en su empresa?

1	Si	
2	No	
3	No sé	

¿Cuántas personas con discapacidad están a su cargo?

Escriba el número actual de empleados según tipo de discapacidad a su cargo

1	Personas con discapacidad sensorial auditiva	
2	Personas con discapacidad intelectual	
3	Personas con discapacidad psicosocial (puede derivar de una enfermedad mental)	
4	Personas con discapacidad física	
5	Personas con discapacidad sensorial visual	

6	Personas con multidiscapacidad, discapacidad asociada o múltiple	
---	--	--

Marque el tipo de función que desempeña el personal con discapacidad contratado actualmente.

Tipo de discapacidad		1 Directiva	2 Administrativa-financiera	3 Operativa	4 Servicios Generales
A.	Personas con discapacidad sensorial auditiva				
B.	Personas con discapacidad intelectual				
C.	Personas con discapacidad psicosocial (puede derivar de una enfermedad mental)				
D.	Personas con discapacidad física				
E.	Personas con discapacidad sensorial visual				
F.	Personas con multidiscapacidad, discapacidad asociada o múltiple (conurrencia de dos o más discapacidades)				
G.	No disponen.				

Califique la eficiencia en la ejecución de las tareas. Utilice una escala del 1 al 5 (siendo 1 el menor y 5 el mayor).

TRABAJADOR.....						
Ejecución de tareas		1	2	3	4	5
A.	Capacidad para trabajar en equipo					
B.	Idoneidad para desarrollar tareas asignadas					
C.	Autonomía laboral para ejercer tareas					
D.	Capacidad para comunicarse con otras personas					

E.	Iniciativa en el trabajo realizado					
F.	Habilidad para aprender					
G	Perfil de liderazgo					
H	Conocimientos e intereses sobre el sector al que pertenece la empresa					
I	Nivel de disciplina en el trabajo					
J	Motivación por el logro en el puesto de trabajo					
K	Habilidades sociales en el conjunto de sus relaciones					

Marque su preferencia de contratación por discapacidad. Utilice una escala del 1 al 5 (siendo 1 el menor y 5 el mayor)

Tipo de discapacidad		1	2	3	4	5
A.	Personas con discapacidad sensorial auditiva					
B.	Personas con discapacidad intelectual					
C.	Personas con discapacidad psicosocial (puede derivar de una enfermedad mental)					
D.	Personas con discapacidad física					
E.	Personas con discapacidad sensorial visual					
F.	Personas con multidiscapacidad, discapacidad asociada o múltiple (conurrencia de dos o más discapacidades)					

¿Recomendaría emplear a personas con discapacidad? ¿Explique su respuesta?

1	No	
2	Si	

¿Porque?_____

CUESTIONARIO APLICADO A PERSONA EN EL CARGO:

CONFIDENCIAL

Toda información recibida se mantendrá con carácter estrictamente **confidencial**

Señale la opción que mejor describe su situación ACTUAL con una "X"

DATOS DE LA PERSONA QUE RESPONDE EL CUESTIONARIO

Género

1	Hombre	
2	Mujer	

¿En qué grupo de edad se encuentra? Años cumplidos

1	16 a 20 años	
2	21 a 25 años	
3	26 a 30 años	
4	31 o más años	

¿Cuál es su nivel educativo más alto alcanzado?

1	Pre escolar	
2	Primaria incompleta	
3	Primaria completa	
4	Secundaria incompleta	
5	Secundaria completa	
6	Grado universitario	
7	Post grado	
8	Artesano	

1	Si, cuantas	
2	No	

¿Cuál es su estado civil?

1	Soltero/a	
2	Casado/a	
3	Divorciado/a	
4	Viudo/a	
5	Unión libre	

¿ Posee usted cargas familiares?

¿Conoce usted qué tipo de discapacidad presenta?

1	Física	
---	--------	--

2	Intelectual	
3	Auditiva	
4	Visual	

¿Conoce usted que grado de discapacidad presenta?

1	Nula	
2	Leve	
3	Moderada	
4	Grave	
5	Muy grave	

Posición en la empresa:

¿Tiene personas a su cargo?

1	Directiva	
2	Administrativa	
3	Operativa	
4	Servicios	
5	Otra (por favor especifique)	

1	No	
2	Si, cuantas	

¿En qué lugar desempeña sus funciones?

1	Oficina	
2	Taller	
3	La calle	
4	Otros (Especifique)	

¿Es discapacitado congénito?

1	Si	
2	No	

¿Hace que tiempo es discapacitado? _____

¿Cuál o cuáles dificultades o limitaciones, Tiene usted?

1	Tiene problemas graves para hablar	
2	Es sordo o No oye bien	
3	Es ciego o No ve bien	

4	Físicamente presenta dificultades de movilidad	
5	Tiene una Parálisis cerebral	
6	Tienen Retardo en el desarrollo/discapacidad intelectual	
7	Tiene Discapacidad múltiple	
8	Tiene Problemas/Dificultades de conducta	
9	Tiene Problemas de salud mental (esquizofrenia, paranoia...)	
10	Otra (Especifique):	
11	No sabe, no contesta	

¿Cuánto le ha afectado su discapacidad en su desempeño laboral?

1	Nada	
2	Poco	
3	mucho	

¿Antes de ingresar a laborar en esta empresa recibió capacitación?

1	No	
2	Si	

¿De qué tipo? _____

¿Ha recibido capacitación de parte de la empresa?

1	No	
2	Si	

¿De qué tipo? _____

¿Ha recibido algún curso de capacitación durante el último año?

1	No	
2	Si	

¿De qué tipo? _____

En total, ¿cuánto gana por su trabajo o actividad Mensualmente?

1	Nada	
2	Menos de \$264	
3	\$264 a \$500	
4	Más de \$500	

¿Su discapacidad le ha dificultado conseguir empleo?

1	No	
2	Si	

GRADO DE DEPENDENCIA

Para usted poder realizar sus actividades diarias en la empresa:

1	Depende completamente de la asistencia de otra persona	
2	Solo con ayuda humana puntual	
3	Solo con ayuda de algún instrumento físico	
4	Solo sin ayuda pero con dificultad	
5	Solo sin ayuda y sin dificultad	

Cuáles son las dificultades que encuentra en su sitio de trabajo:

1	Falta de motivación personal	
2	Discriminación laboral	
3	Dificultad de desplazamiento (interno)	
4	Dificultad de transporte (externo)	
5	Infraestructura con muchos obstáculos	
6	No está preparado profesionalmente	

¿Ha sentido Ud. actitudes o acciones de otras personas que afecten su dignidad?

1	No	
2	Si	

CAPACIDAD PARA RELACIONARSE CON OTRAS PERSONAS

¿Ha tenido dificultades para...?	Ninguna	Poca	Mucha	No puede hacerlo
1 Dirigirse o hablarle a personas que no conoce				
2 Relacionarse o llevarse bien con sus amistades o personas cercanas				
3 Hacer nuevos amigos o amigas				

4	Demostrar manifestaciones amorosas como besos, abrazos o caricias				
5	Cuánto le han afectado su vida estas dificultades para relacionarse con otras personas				

Señale las actividades que usted realiza en su puesto de trabajo:

Siendo:

1 Diariamente

3 Quincenalmente

5 Rara vez

2 semanalmente

4 Mensualmente

CUADRO DE ACTIVIDADES BÁSICAS		
Nº	ACTIVIDAD	FRECUENCIA
1		
2		
3		
4		
5		
CUADRO DE ACTIVIDADES ESENCIALES		
1		
2		
3		
4		
5		

Como considera su relación con jefes y compañeros

1	Mala	
2	Buena	
3	Muy buena	
4	Excelente	

¿Le agrada la actividad que realiza en la empresa?

1	No	
2	Si	

¿Por qué?_____

ESCALA GENERAL DESATISFACCIÓN LABORAL

NOMBRE: _____

LUGAR DE TRABAJO: _____

Atendiendo a como Ud. se siente respecto a distintos aspectos de su trabajo, se presentan varias opciones (de muy insatisfecho a muy satisfecho) entre las que Ud. Se posicionara, marcando con una X aquella casilla que mejor represente a su parecer.

	Muy Insatisf echo	Insatisf echo	Moderada mente Insatisfech o	Ni Satisfec ho Ni Insatisf echo	Moderad amente Satisfech o	Satisf cho	Muy Satisf cho
Condiciones Físicas del trabajo							
Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
Tus compañeros de trabajo							
Reconocimien to que tienes por el trabajo bien echo							
Tu superior inmediato							
Responsabilid							

ad que se ha asignado							
Tu salario							
La posibilidad de utilizar tus capacidades							
Relaciones entre dirección y trabajadores en la empresa							
Posibilidades de promocionar							
Modo en que tu empresa está gestionada							
La atención que se presta a las sugerencias que tú haces							
Horario de trabajo							
Variedad de tareas que realizas							
Estabilidad en el empleo							

La escala general de Satisfacción Laboral (Overol Job SatisfactionScale) fue desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979.

TABLA DE CUADROS

Tabla A. Población Investigada	4
Tabla B. Normativa Legal que ampara a las personas con discapacidad	17
Tabla 1. Género	42
Tabla 2: Edad.....	42
Tabla 3. Posición en la empresa	43
Tabla 4. Nivel educativo	44
Tabla 5. Remuneración	45
Tabla 6. Estado civil	46
Tabla 7. Cargas familiares.....	46
Tabla 8. Tipo de discapacidad	48
Tabla 9. Grado de discapacidad.....	49
Tabla 10. Grado de dependencia.....	50
Tabla 11. Personal a cargo	51
Tabla 12. Lugar donde trabaja	51
Tabla 13. Agrado de sus actividades	52
Tabla 14. Discapacidad Congénita o no	53
Tabla 15. Dificultades o limitaciones.....	54
Tabla 16 Tiempo de discapacidad.....	55
Tabla 17 Dificultades para el desempeño.....	56
Tabla 18. Capacitaciones anteriores.....	57
Tabla 19. Capacitación en la empresa	57
Tabla 20. Capacitación en el último año	58
Tabla 21. Dificultades para conseguir empleo.....	59
Tabla 22. Dificultades en su lugar de trabajo	60
Tabla 23. Ofensas a su dignidad	61
Tabla 24. Relaciones interpersonales	62
Tabla 25. Relación con jefes y compañeros	65
Tabla 26. Satisfacción general.....	66
Tabla 27. Satisfacción intrínseca	67
Tabla 28. Satisfacción extrínseca.....	68
Tabla 29. Género	69
Tabla 30. Posición en la empresa.....	70
Tabla 31. Personal a cargo	71
Tabla 32. Preferencia de contratación por discapacidad	72
Tabla 33. Eficiencia en la ejecución de las tareas	73
Tabla 34. Eficiencia en la ejecución de las tareas	75
Tabla 35. Eficiencia en la ejecución de las tareas	77
Tabla 36. Recomendaría emplear a personas con discapacidad	79
Tabla 37. Género	80
Tabla 38. Años de funcionamiento	80
Tabla 39. Tipo de institución.....	81
Tabla 40. Total de empleados en la empresa o institución	82
Tabla 41. Actividad económica de la empresa o institución	83
Tabla 42. Conocimiento de ley de contratación de personas con discapacidad	84
Tabla 43. Cumplimiento de la ley	84
Tabla C. Información de las empresas investigadas	85
Tabla D. Años de inicio de la contratación de personas con discapacidad	86
Tabla 45. Realización de procesos de inducción del personal discapacitado	86
Tabla 46. Tipos de contrato que tienen al momento los empleados con discapacidad	87

Tabla 47. Barreras para la contratación de una persona con discapacidad.....	88
Tabla 48. Barreras para la contratación de una persona con discapacidad.....	91
Tabla 49. Barreras para la contratación de una persona con discapacidad.....	94
Tabla 50. Barreras para la contratación de una persona con discapacidad.....	96

TABLA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Género	42
Gráfico 2. Edad.....	42
Gráfico 3. Posición en la empresa.....	43
Gráfico 4. Nivel educativo	44
Gráfico 5. Remuneración	45
Gráfico 6. Estado civil	46
Gráfico 7. Cargas familiares.....	47
Gráfico 8. Tipo de discapacidad	48
Gráfico 9. Grado de discapacidad.....	49
Gráfico 10. Grado de dependencia.....	50
Gráfico 11. Personal a cargo	51
Gráfico 12. Lugar donde trabaja.....	52
Gráfico 13. Agrado de sus actividades.....	52
Gráfico 14. Discapacidad congénita o no.....	53
Gráfico 15. Dificultades o limitaciones.....	54
Gráfico 16 Tiempo de discapacidad.....	55
Gráfico 17 Dificultades para el desempeño.....	56
Gráfico 18. Capacitaciones anteriores.....	57
Gráfico 19. Capacitación en la empresa.....	57
Gráfico 20. Capacitación último año la empresa	58
Gráfico 21. Dificultades para conseguir empleo.....	59
Gráfico 22. Dificultades en su lugar de trabajo	60
Gráfico 23. Ofensas a su dignidad	61
Gráfico 24 A. Dirigirse o hablar	63
Gráfico 24 B. Relacionarse o llevarse bien	63
Gráfico 24 C. Hacer nuevos amigos.....	64
Gráfico 24 D. Demostrar manifestaciones amorosas	64
Gráfico 24 E. Dificultades para relacionarse con otras personas.....	64
Gráfico 25. Relaciones interpersonales.....	65
Gráfico 26. Satisfacción general	66
Gráfico 27. Satisfacción intrínseca	67
Gráfico 28. Satisfacción extrínseca.....	68
Gráfico 29. Género.....	69
Gráfico 30. Posición en la empresa.....	70
Gráfico 31. Personal a cargo	71
Gráfico 32. Preferencia de contratación por discapacidad	72
Gráfico 33 A. Trabajo en equipo	74
Gráfico 33 B. Perfil de liderazgo	74
Gráfico 33 C. Autonomía laboral.....	74
Gráfico 33 D. Comunicación.....	74
Gráfico 34 A. Iniciativa en el trabajo.....	75
Gráfico 34 B. Habilidades de aprendizaje.....	76
Gráfico 34 C. Conocimiento del sector de la empresa	76
Gráfico 35 A. Disciplina en el trabajo	77

Gráfico 35 B. Motivación por el logro	78
Gráfico 35 C. Habilidades sociales	78
Gráfico 36. Recomendaría emplear a personas con discapacidad	79
Gráfico 37. Género.....	80
Gráfico 38. Años de funcionamiento de la organización de la organización.....	80
Gráfico 39. Tipo de institución o empresa o empresa	81
Gráfico 40. Total de empleados en la empresa o institución.....	82
Gráfico 41. Actividad económica de la empresa o institución	83
Gráfico 42. Conocimiento de ley de contratación de personas con discapacidad.....	84
Gráfico 43. Cumplimiento de la ley	84
Gráfico 44. Servicios especializados de inserción laboral para personas con discapacidad	85
Gráfico 45. Realización de procesos de inducción del personal discapacitado	86
Gráfico 46. Tipos de contrato que tienen al momento los empleados con discapacidad	87
Gráfico 47 A. Tipo de actividad que realiza la empresa	89
Gráfico 47 B. Barreras arquitectónicas	89
Gráfico 47 C. Desconocimiento sobre incentivos.....	89
Gráfico 47 D. Falta de transporte.....	90
Gráfico 47 E. Costo alto para adaptar el puesto de trabajo	90
Gráfico 48 A. Bajo nivel educativo	92
Gráfico 48 B. Hostilidad de los compañeros de trabajo.....	92
Gráfico 48 C. Falta de habilidades sociales del empleado con discapacidad	92
Gráfico 48 D. Falta de independencia, autonomía, autogestión	93
Gráfico 49 A. Falta de servicios de inserción laboral	95
Gráfico 49 B. Reticencia por parte de los clientes	95
Gráfico 49 C. Ausencia de temática en políticas de responsabilidad social	95
Gráfico 49 D. Rápida deserción.....	96
Gráfico 50 A. Desconocimiento sobre casos de buenas prácticas de inserción laboral de personas con discapacidad	97
Gráfico 50 B. Falta o insuficiencia de incentivos gubernamentales a la contratación de personas con discapacidad	97

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Resumen Discapacidades	14
Ilustración 2. A. Normativa legal que ampara a las personas con discapacidad.....	26
Ilustración 3. Resumen Derechos de las personas con discapacidad	28
Ilustración 4. Jerarquía de las Necesidades de Maslow	31
Ilustración 5. Resumen teorías Motivacionales	35